



**UniCEUB – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA**

**FACS – FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**

**CURSO DE PSICOLOGIA**

# **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM SARGENTOS DE UMA INSTITUIÇÃO MILITAR**

**JEAN MARCEL PEREIRA RATES**

BRASÍLIA – DF  
NOVEMBRO / 2007



**UniCEUB – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA**  
**FACS - FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**CURSO DE PSICOLOGIA**

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO  
COM SARGENTOS DE UMA INSTITUIÇÃO MILITAR**

**JEAN MARCEL PEREIRA RATES**  
**Professor Msc. Antonio Isidro-Filho**  
**Orientador**

BRASÍLIA – DF  
NOVEMBRO / 2007

**JEAN MARCEL PEREIRA RATES**

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO  
COM SARGENTOS DE UMA INSTITUIÇÃO MILITAR**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Brasília como requisito  
básico para a obtenção do grau de  
Psicólogo da Faculdade de Ciências da  
Saúde. Professor-orientador: Antonio  
Isidro-Filho.

BRASÍLIA – DF, NOVEMBRO / 2007



**Uniceub – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA**  
**FACS – FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**CURSO DE PSICOLOGIA**

Esta monografia foi aprovada pela comissão examinadora composta por:

---

Professor Msc. Antonio Isidro-Filho  
Orientador

---

Professora Msc. Janice Aparecida de Souza Pereira  
Examinadora

---

Professora Msc. Sandra Regina Ayres Rocha  
Examinadora

**A Menção Final obtida foi:**

---

## DEDICATÓRIA

A meus pais, José Maria Rates e Ana Lúcia Pereira Rates, que tornaram possível a realização deste sonho.

Aos meus irmãos Pierre e Felipe, pelo sentimento fraterno que me proporcionam.

Ao meu avô, meus tios e primos que esperaram ansiosamente a chegada deste momento.

Aos meus amigos, pelo incentivo.

À Laryssa, pelo amor, compreensão, palavras de incentivo e carinho nesse momento de minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à vida que meus pais me proporcionaram, sempre me motivando para a superação de desafios e realização profissional.

Ao professor Antônio Isidro-Filho, pela orientação de meus passos acadêmicos, pela paciência e pelo incentivo dispensado a mim.

À professora Cynthia Ciarallo por ter sido a pessoa que reconheceu e valorizou os meus esforços quando eu estava desanimado.

Aos meus tios Dirceu e Tina pelo carinho que demonstram por mim em toda minha vida e pelo incentivo e esperança de bons frutos na conclusão deste trabalho.

Ao meu tio Cido, pelos momentos de descontração e graça quando foi possível.

A meu compadre Marcos e minha comadre Zezinha, pela presença em todos os momentos que pude refrescar as idéias e pela presença marcante na minha vida como modelos.

Aos meus primos Wyllian, Chilton, Laís, Júnior, Netinho, Iago, Marina, João Gabriel, por estarem sempre ao meu lado nos vários momentos de diversão que pude participar.

Ao Major Bispo e sua esposa Gladys e ao Capitão Alexsandro pelas palavras de conforto, valorização do meu trabalho e consideração em todos esses anos.

À dona Mércia, por acreditar nas minhas capacidades e me incentivar sempre com um sorriso e palavras doces.

Aos meus amigos Luciano, Rafael, Bruno, Trajano e Mathias, por me ajudarem nos momentos difíceis, pela disponibilidade e pelo sentimento verdadeiro de companheirismo e amizade.

Aos meus colegas Hélio, Rildo, Paulo, Saulo, Thiago, Adalberto, Andréia, Fernanda Costa, Fernanda Miúra, Fernanda Paula, Roberta, Dione, Hildegard, Camila, Adriana, Maísa, Mariza, Aline, Aniger, Luiza, Tábata, Mírian, Thaís, Ana Galetti e Kelly, que nos momentos tristes dessa caminhada foram os abraços e sorrisos que me confortaram e fortaleceram.

À Maria Luiza, minha cúmplice nesse trabalho, madrinha da minha monografia, pela orientação teórica e metodológica, pelo incentivo, pelo carinho, pelo respeito e confiança.

## EPÍGRAFE

"É muito melhor arriscar coisas grandiosas, alcançar triunfos e glórias mesmo expondo-se a derrotas, do que formar fila com os pobres de espírito que nem gozam muito, nem sofrem muito, porém vivem nessa penumbra cinzenta que não conhece vitórias nem derrotas."

Theodore Roosevelt

## RESUMO

O presente estudo teve por objetivo investigar a relação entre o contexto de trabalho e prazer e sofrimento no trabalho, segundo a percepção de sargentos de uma Instituição Militar. Utiliza os pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho para estudar o contexto de trabalho e as vivências positivas e negativas nesse ambiente. De acordo com a psicodinâmica os elementos de contexto de trabalho são: organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais. O prazer-sofrimento é apresentado como constructo teórico de comportamento dialético em razão da coexistência das duas vivências em um único contexto, composto por três fatores: valorização e reconhecimento, que definem o prazer, e desgaste com o trabalho, que define o sofrimento. O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. A metodologia integra a abordagem quantitativa na coleta e análise dos dados. Utiliza como instrumentos a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), *likert* de 5 pontos, com 31 itens para medir o contexto de trabalho, com três fatores – organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais; e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), *likert* de 7 pontos, com 32 itens para medir o prazer-sofrimento no trabalho, com dois fatores de prazer – realização profissional e liberdade de expressão, e dois fatores para sofrimento – esgotamento profissional e falta de reconhecimento. As respostas dos participantes foram analisadas por meio de estatísticas descritivas e análise de regressão *padrão* no SPSS 15.0 (*Statistical Package for the Social Science*). Os resultados não permitem afirmar predomínio de prazer ou sofrimento. O sofrimento se explica pela faixa etária e pela percepção do fator relações socioprofissionais. As vivências de prazer se explicam pela faixa etária, pela arma, quadro ou serviço que o sujeito pertence e, pelas relações socioprofissionais. Os destaques do pólo prazer são orgulho pelo que faz e liberdade para falar com os colegas, o que é explicado pelo valor e pela ética militar. E do pólo sofrimento são estresse e falta de reconhecimento do meu esforço, que é explicado pela psicodinâmica do trabalho como indicadores de vivências negativas. Ao final do estudo, foram apresentadas conclusões e recomendações.

Palavras-chave: Prazer e Sofrimento no Trabalho, Contexto de Trabalho, Psicodinâmica do Trabalho, Instituições Militares.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de análise do relacionamento entre as variáveis-critérios e antecedentes.	p. 40
---	-------

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Resultados descritivos dos dados funcionais e demográficos da amostra final (194 respondentes).	p. 33
Tabela 2: Resultados descritivos do Fator Organização do Trabalho da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).	p. 35
Tabela 3: Resultados descritivos do Fator Condições de Trabalho da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).	p. 36
Tabela 4: Resultados descritivos do Fator Relações Socioprofissionais da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).	p. 36
Tabela 5: Resultados descritivos do Fator Realização Profissional da variável dependente Prazer e sofrimento no Trabalho (194 respondentes).	p. 37
Tabela 6: Resultados descritivos do Fator Liberdade de Expressão da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).	p. 38
Tabela 7: Resultados descritivos do Fator Esgotamento Profissional da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).	p. 38
Tabela 8: Resultados descritivos do Fator Falta de Reconhecimento da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).	p. 39
Tabela 9: Regressão múltipla <i>padrão</i> das variáveis antecedentes com a variável critério Realização Profissional.	p. 41
Tabela 10: Regressão múltipla <i>padrão</i> das variáveis antecedentes com a variável critério Liberdade de Expressão.	p. 42
Tabela 11: Regressão múltipla <i>padrão</i> das variáveis antecedentes com a variável critério Esgotamento Profissional.	p. 43
Tabela 12: Regressão múltipla <i>padrão</i> das variáveis antecedentes com a variável critério Falta de Reconhecimento.	p. 44

## SUMÁRIO

Lista de figuras	p. 08
Lista de tabelas	p. 08
1. INTRODUÇÃO	p. 10
a. Problema de pesquisa	p. 11
b. Objetivos	p. 11
b.1. Objetivo geral	p. 11
b.2. Objetivos específicos	p. 11
c. Justificativa e relevância	p. 11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	p. 13
2.1. Transformações no mundo do trabalho	p. 13
2.2. Psicodinâmica do Trabalho	p. 17
2.3. Características das instituições militares	p. 25
2.4. Características da carreira militar	p. 27
3. MÉTODO	p. 29
3.1. Área de estudo	p. 29
3.2. Tipo de pesquisa	p. 29
3.3. Instrumento de coleta de dados	p. 29
3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados	p. 32
3.5. População e amostra	p. 33
3.6. Tratamento dos dados	p. 34
4. RESULTADOS	p. 35
4.1. Análises descritivas para os fatores e itens dos fatores para a variável contexto de trabalho	p. 35
4.2. Análises descritivas para os fatores e itens dos fatores para a variável prazer e sofrimento no trabalho	p. 37
4.3. Análises de regressão múltipla <i>padrão</i> para o relacionamento entre as variáveis	p. 39
5. DISCUSSÃO	p. 46
6. CONCLUSÃO	p. 53
REFERÊNCIAS	p. 57
APÊNDICE – Folha do rosto do anexo encaminhado aos militares da instituição estudada	p. 60
ANEXO – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e Escala de Indicadores de Prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST)	p. 62

## 1. INTRODUÇÃO

O Trabalho faz parte da condição humana, e como tal é indissociável da existência. Desde os primórdios da civilização, e até na Pré-história, o trabalho constitui a forma de construção das sociedades e dos homens. Ao longo desta história, é realizado e assume diferentes sentidos de acordo com os contextos vigentes (MENDES, 2004).

Na atualidade, quem trabalha passa boa parte de seu tempo envolvido com as questões de trabalho. Esses indivíduos cumprem suas funções quer no turno diurno, quer no vespertino, quer no noturno. E, ainda, há os que mesclam dois turnos, ou ainda, trabalham durante 24 horas diárias, abrangendo os três turnos. Diante disso, os indivíduos cada vez mais necessitam se mostrar envolvidos com as organizações nas quais trabalham e, conseqüentemente, vão nutrir sentimentos por essas e o trabalho nessas vai gerar sentimentos neles.

A saúde é vista como um processo de busca constante de integridade física, psíquica e social. É experimentada quando os trabalhadores utilizam, de forma eficaz, estratégias de mediação individuais e coletivas capazes de fazer face às adversidades do contexto de produção, de reduzir o custo humano e de gerar vivências de prazer no trabalho (seja de uma forma direta ou pela resignificação do sofrimento que se dá pela transformação do contexto de produção), configurando-se o predomínio do bem-estar no trabalho (MENDES, 2004).

Nesse contexto, o prazer e o sofrimento no trabalho vêm cada vez mais sendo estudado e analisado. Segundo Mendes (2004), um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse prazer emerge quando o trabalho, além de atender a necessidades básicas e de segurança, cria identidade. Isso implica que o “ser” não é dissociado do “fazer”, que o trabalho não vai se reduzir às tarefas em si, ou ao emprego. E o trabalho também é prazer porque gera realização. Ao produzir algo, o trabalhador sente-se valorizado e reconhecido pelo que faz. O trabalho possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa, bem como, oferecer condições de interagir com os outros, de socialização e reforço da identidade. Entretanto, quando as condições ambientais não são satisfatórias, quando não há espaço público para a fala e nem cooperação dentre os trabalhadores, é mais provável que aconteça insatisfação, sofrimento.

Segundo David (2005), o ambiente organizacional revela-se como um aspecto importante na qualidade de vida dos trabalhadores, o que justifica a preocupação atual das organizações em avaliá-lo. Fazer investimentos necessários à valorização do potencial humano e à sua capacitação para enfrentar os desafios que ora se apresentam ao mundo do trabalho, tornaram-se interesses fundamentais para o crescimento e competitividade das organizações.

#### **a. PROBLEMA DE PESQUISA**

No presente estudo, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: **qual a relação entre contexto de trabalho e prazer e sofrimento no trabalho, segundo a percepção de sargentos de uma Instituição militar?**

#### **b. OBJETIVOS**

##### **b.1. OBJETIVO GERAL**

- Identificar a relação entre contexto de trabalho e prazer e sofrimento no trabalho, segundo a percepção de sargentos de uma Instituição militar.

##### **b.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar as percepções de sargentos acerca dos elementos: relações sócio-profissionais e condições de trabalho;
- Identificar as representações relativas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho;
- Identificar as relações entre variáveis demográficas e funcionais com as demais variáveis de estudo.

#### **c. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA**

Esta pesquisa pretende estudar as vivências positivas (prazer) e negativas (sofrimento) no contexto de trabalho de uma Instituição Militar e, ainda, segundo a percepção dos sargentos, que é uma classe de cargos, um círculo hierárquico, dos vários cargos e círculos da hierarquia militar. Sendo assim, o leitor pode se perguntar: o que militares podem contribuir para a pesquisa em psicodinâmica do trabalho? Como se organiza o trabalho dessa categoria? Não está o sofrimento

muito mais presente nessa classe devido ao risco iminente de conflitos? Esses trabalhadores também vivenciam problemas econômicos e exigências do contexto?

Diante disso, essa pesquisa surge como uma tentativa de trazer uma reflexão sobre o cotidiano dos militares, em particular os sargentos, sobre outras formas de lidar e enfrentar o sofrimento e, as possíveis significações e entendimentos à cultura de instituições militares, esta pautada na hierarquia e na disciplina, segundo o Estatuto dos Militares (1980).

É esperado que ao final se possam identificar as principais características das Instituições Militares, que se possa apontar o papel dos sargentos dentro dessas e, por fim, que se possam examinar com coerência as inter-relações entre essas considerações.

Já em relação à classe estudada, o presente estudo se justifica por serem os sargentos o elo de ligação do comando com a tropa, segundo o Estatuto dos Militares (1980), por ser o primeiro cargo da instituição, em nível hierárquico, a ser de carreira, que se consegue obter por aprovação em concurso público e curso de formação de aproximadamente um ano e meio, pelo grande interstício para a promoção entre praças, o que pode gerar um sofrimento, e, como diz também no Estatuto dos Militares (1980), por ser dever dos sargentos imporem-se pela lealdade, pelo exemplo e pela capacidade profissional e técnica, incumbindo-lhes assegurar a observância minuciosa e ininterrupta das ordens, das regras do serviço e das normas operativas pelas praças que lhes estiverem diretamente subordinadas e a manutenção da coesão e do moral das mesmas praças em todas as circunstâncias.

Finalizando, este trabalho também tem relevância nos dias atuais devido à mudança de paradigma da administração de organizações militares, muito mais voltada para o pessoal e para a excelência gerencial.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

A partir dos anos 1980, alguns autores começaram a estudar como alguns trabalhadores conseguiam driblar a doença mental, apesar das pressões organizacionais e das condições de trabalho. Observou-se que a linha entre o normal e o patológico é cada vez mais tênue, mas que a normalidade é uma conquista, resultante de estratégias individuais ou coletivas de enfrentamento do sofrimento. E mais, descobriu-se como o sujeito humano é inteligente em transformar o sofrimento em prazer, conferindo sentido e valor a esse sofrimento.

Nos capítulos que se seguem, será apresentada uma revisão da literatura sobre as transformações no mundo do trabalho, na organização do trabalho nos campos econômico, político e social, partindo da revolução industrial, dos ideais de Taylor, Fayol e Ford. E, também um histórico da psicodinâmica do trabalho e os conceitos prazer e sofrimento no trabalho, buscando um arcabouço teórico que oriente e fundamente a realização deste trabalho.

### **2.1. Transformações no mundo do trabalho**

A evolução histórica do mundo do trabalho confunde-se com a evolução da Administração e, para começar a expor como aconteceram as transformações, destaca-se o papel de duas instituições, a Igreja Católica Romana e as Organizações Militares.

Na civilização ocidental, a Igreja Católica Romana pode ser considerada a organização formal com maior vulto e eficiência. Após vários séculos de sua criação, ela vem mostrando e provando a força de atração de seus objetivos, a eficácia de suas técnicas organizacionais e administrativas, espalhando-se por todo mundo e exercendo influência, inclusive sobre os comportamentos das pessoas, seus fiéis e trabalhadores.

No tocante às Organizações Militares, estas evoluíram das displicentes ordens dos cavaleiros medievais e dos exércitos mercenários do século XVII e XVIII até os tempos modernos com uma hierarquia de poder rígida e adoção de princípios e práticas administrativas comuns a maioria das empresas da atualidade.

No entanto, o fenômeno que provocou a maior transformação no mundo do trabalho, o aparecimento das empresas e da moderna administração, ocorreu no

final do século XVII e se estendeu ao longo do século XIX, chegando ao limiar do século XX. Esse fenômeno, que trouxe rápidas e profundas mudanças econômicas, sociais e políticas, chamou-se Revolução Industrial (GOMES, 2005).

O início da Revolução Industrial aconteceu na Inglaterra, após a invenção da máquina a vapor que, ao ser empregada no processo de produção, provocou um grande surto de industrialização, estendendo-se rapidamente a toda a Europa e Estados Unidos.

A Revolução Industrial desenvolveu-se em duas fases distintas: a primeira fase de 1780 a 1860, que teve como principal matéria-prima o ferro e como principal fonte de energia o carvão. A segunda fase, de 1860 a 1914, que teve como nova matéria-prima o aço e como novas fontes de energia a eletricidade e derivados de petróleo.

Ao final desse processo, o mundo já não era mais o mesmo. Passa-se de uma economia baseada na agricultura para uma economia baseada nas indústrias, aumentando o impacto do setor produtivo sobre os indivíduos, agora responsáveis por manusear máquinas, viver em grandes centros urbanos, lidar com trabalhos repetitivos e que exigem grandes esforços.

O mundo do trabalho e da administração continuou se transformando, houve um crescimento acelerado e desorganizado das empresas que passaram a exigir uma administração científica capaz de substituir o empirismo e a improvisação da cultura agrícola e, uma necessidade de maior eficiência e produtividade das empresas, para fazer face à intensa concorrência e competição que se criara no mercado.

Dentro desse contexto de mudança, já no século XX, surge Frederick W. Taylor, engenheiro americano, apresentando os princípios da Administração Científica e o estudo da Administração como ciência. Taylor preconizava a prática da divisão do trabalho, enfatizando tempos e métodos a fim de assegurar seus objetivos “de máxima produção a mínimo custo”, seguindo os princípios da seleção científica do trabalhador, do tempo padrão, do trabalho em conjunto, da supervisão e da ênfase na eficiência (GOMES, 2005).

Taylor considerava o funcionamento das organizações como máquinas, que devem seguir projetos pré-definidos; o salário é importante, mas não a única fonte para a satisfação dos trabalhadores; as organizações são vistas de forma fechada, desvinculadas de seu mercado; a qualificação do funcionário passa a ser supérflua

em conseqüência da divisão de tarefas que são executadas de maneira repetitiva e monótona; e, finalmente, a administração científica faz uso da exploração dos funcionários em prol dos interesses particulares das empresas.

O taylorismo apresentava propostas básicas como planejamento, padronização, especialização, controle e remuneração, que trouxeram decorrências sociais e culturais da sua aplicação, pois alienaram as equipes de trabalho e a solidariedade grupal, fortes e vivazes no tempo da produção artesanal e da cultura do campo. Entretanto, apesar dos vários aspectos negativos para os indivíduos, não se pode deixar de admitir que o taylorismo proporcionou um enorme avanço para o processo de produção em massa.

Na França, paralelamente aos estudos de Taylor, Henri Fayol, baseado em sua experiência na alta administração de grandes minas e usinas siderúrgicas, defendia princípios semelhantes na Europa. De acordo com Gomes (2005), Fayol relacionou quatorze princípios básicos que podem ser estudados de forma complementar aos de Taylor. Ele defendia cinco funções essenciais da gerência administrativa como: planejar, comandar, organizar, controlar e coordenar. Sua teoria, também conhecida como Teoria Clássica, tal como a Administração Científica de Taylor, considerava a obsessão pelo comando, a empresa como sistema fechado e a manipulação dos trabalhadores, princípios que buscavam explorar os trabalhadores.

No constante, traçando um paralelo entre a Administração Científica e a Administração Clássica, observa-se que enquanto Taylor estudava a empresa privilegiando as tarefas de produção, Fayol a estudava privilegiando as tarefas da organização. A ênfase dada pelo primeiro era sobre a adoção de métodos racionais e padronizados e máxima divisão de tarefas enquanto o segundo enfatizava a estrutura formal de empresa e adoção de princípios administrativos pelos altos escalões (GOMES, 2005).

Completando a renovação da Administração da época, é importante destacar Henry Ford, o pioneiro da indústria automobilística americana. Segundo Gil (2001), Ford afirmava que, para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, em grande quantidade e aparelhada com tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade dos operários. Afirmava também que o trabalho deveria ser altamente especializado, assim como Taylor e Fayol, realizando cada operário uma única



tarefa. Além disso, Ford propunha boa remuneração e jornada de trabalho menor para aumentar a produtividade dos operários.

Ainda nas transformações no mundo do trabalho e na história da Administração, não se pode esquecer a fundamental contribuição de Elton George Mayo, o criador da Teoria das Relações Humanas, desenvolvida a partir de 1940, nos Estados Unidos e mais recentemente, com novas idéias, com o nome de Teoria do Comportamento Organizacional. Ela foi, basicamente, o movimento de reação e de oposição à Teoria Clássica da Administração, com ênfase centrada nas pessoas, o que modificava as relações de harmonização entre capital e trabalho. Segundo Gil (2001), as relações humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaborem com a empresa e até encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas.

Max Weber, a partir de 1950, desenvolveu a Teoria Estruturalista, que se preocupava em integrar todas as teorias das diferentes escolas acima enumeradas e se baseava na racionalidade, ou seja, na adequação dos meios aos objetivos, para que se obtivesse o máximo de eficiência.

Gomes (2005), ainda cita a Teoria de Sistemas desenvolvida a partir de 1970, que passou a abordar a empresa como um sistema aberto em contínua interação com o meio ambiente que o envolve e a Teoria da Contingência, desenvolvida no final da década de 1970. Para esta teoria a empresa e sua administração são variáveis dependentes do que ocorre no ambiente externo, isto é, à medida que o meio ambiente muda, também ocorrem mudanças na empresa e na sua administração como consequência.

Assim sendo, os princípios fundamentais das Teorias de Taylor, Fayol, Ford, Mayo e Weber foram e serão sempre os pilares da evolução e do desenvolvimento da organização do trabalho e, que têm motivado e impulsionado os estudos, pesquisas, trabalhos e obras dos seus seguidores até os nossos dias. Foi por iniciativa deles que se começou a estudar as atuações fracionadas dos trabalhadores e o impacto da mudança do setor produtivo nos indivíduos, vindo, na atualidade, destacarem-se os estudos da Psicodinâmica do Trabalho, no tocante ao prazer e ao sofrimento vividos pelos trabalhadores em suas organizações.

## 2.2. Psicodinâmica do Trabalho

Os primeiros estudos realizados pela Psicodinâmica do Trabalho se deram no final da década de 1950, entretanto, só por volta dos anos 1980 é que ganhou força, com a publicação dos estudos do francês Cristophe Dejours e do livro “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”, também deste autor, quando se preocupava com as psicopatologias do trabalho.

Dejours (1987) diz que o subdesenvolvimento prolongado da psicopatologia do trabalho se explica, antes de qualquer coisa, por fenômenos de ordem histórica. Ou seja, não havia condições para seu crescimento, quer pela pouca idade e desenvolvimento da ciência psicológica, quer pela história do movimento operário e da correlação de forças entre trabalhadores, patrões e Estado.

Segundo Mendes (2007) inicialmente a Psicodinâmica do Trabalho foi construída com referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo para uma construção própria, em função do avanço das pesquisas, tornando-se uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e métodos particulares.

Observa-se que a Psicodinâmica do Trabalho é marcada por três fases articuladas, complementares, e ao mesmo tempo delimitadas por publicações específicas de seu fundador e propagador, Cristophe Dejours.

A primeira fase caracteriza-se pela publicação em 1980 do já citado “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”. De acordo com Mendes (2007), nessa fase a psicodinâmica ainda sob a denominação de psicopatologia do trabalho, é centrada no estudo da origem do sofrimento no confronto do sujeito-trabalhador com a organização do trabalho. Como o modelo taylorista imperava, o que tornava as condições de trabalho precárias, os estudos visavam compreender o sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas utilizadas pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento.

A segunda fase é o momento da concepção, concretização de uma abordagem particular e precursora para estudar o trabalho. Dá-se em meados da década de 1990, associada à publicação de “Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”, em 1993 e, da publicação de “O fator humano”, em 1995. Mendes (2007) enfatiza que nessa fase a psicodinâmica focaliza as vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e intrínsecas a todo o contexto de trabalho, bem como as estratégias usadas pelos trabalhadores para confrontar a organização

do trabalho, para manter a saúde, evitar o adoecimento, e assegurar a produtividade. Considera que, para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório, usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer.

Nesse sentido, segundo Mendes (2007) é dado enfoque na análise do trabalho real e concreto como lugar de construção da identidade do trabalhador, no estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer e de sofrimento, e no impacto para essas vivências das novas estruturas da organização do trabalho.

A partir daí, a provocação para a Psicodinâmica do Trabalho será deliberar ações sensíveis para mudar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação, e não sua eliminação.

A terceira fase, que se iniciou no final da década de 1990 e vem até os dias atuais, é caracterizada pela consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores. Mendes (2007) assinala três livros importantes para essa fase, sendo um já traduzido no Brasil em 1999, “A banalização da injustiça social”, de 1998; o prefácio do livro “Travail: usure mentale – essai de psychopathologie Du travail e o addendum Nouvelles formes d’organisation Du travail ET lésions par efforts répétitifs (LER): approche par La psychodynamique Du travail, publicados em 2000, na França; e o livro “L’évaluation Du travail à l’épreuve Du réel: critique des fondements de l’évaluation”, publicado em 2003, também na França. A essa fase, acrescenta-se o livro de Ana Magnólia Mendes, “Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas (2007)”, autora e pesquisadora brasileira, principal responsável pela divulgação e propagação da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil.

De acordo com Mendes (2007) o foco da psicodinâmica não está mais nas vivências de prazer-sofrimento em si, mas no modo como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e no uso de estratégias, ocasionado pelas novas formas de organização do trabalho, especificamente as defesas coletivas e a cooperação.

A Psicodinâmica, quando reconhece o trabalho ora como meio para construção de uma identidade do trabalhador, ora como fonte de alienação, direciona o estudo do sofrimento para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias de defesa que utilizam para lidar com o trabalho.

Dejours (1987), define a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade.

Mendes (2007) diferencia esse conceito do conceito de condições de trabalho, que inclui ambiente físico, o ambiente químico, o ambiente biológico, as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Considera as relações de trabalho como todos os laços humanos originados na organização do trabalho, ou seja, as relações com a hierarquia, com chefias, com supervisão e com os outros trabalhadores. Assim, o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho.

Pereira (2003) disserta que a organização do trabalho influi de maneiras multideterminadas no funcionamento psíquico dos trabalhadores. Dependendo do confronto entre características de personalidade e a margem de liberdade admitida pelo modelo de organização vigente que permite ou não a mutação da realidade do trabalho, tais influências podem ser positivas ou negativas.

Em confluência com essas idéias sobre a organização do trabalho, Rocha (2003) acrescenta que a resultante do encontro do trabalhador com uma organização do trabalho imposta à sua revelia, pode ser prazer ou sofrimento.

Dejours (1994) concebia o sofrimento como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental e o conforto (ou bem-estar) psíquico. Sob esse ângulo, o sofrimento implica, sobretudo, um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental. Segundo esta concepção, o sofrimento, até então representado como essencialmente negativo, favorecedor da doença, passou a adquirir uma nova significação que abarcava elementos patogênicos e criativos.

O sofrimento na maioria das vezes vai assumir um papel de articular ao mesmo tempo a saúde e a patologia. É necessário que os gestores da organização do trabalho abram uma margem de liberdade para que os trabalhadores utilizem sua

inteligência prática, sua inventividade, para que seja possível uma transformação do sofrimento.

Mendes (2007) diz que o saudável está relacionado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. O patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores.

Heloani e Capitão (2003) argumentam que quando as ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Dessa forma, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento.

Brant e Dias (2004) se baseiam em Freud para dizerem que o sofrimento está relacionado com o perigo. Para estes autores, tanto o perigo, quanto a expectativa, são elementos que podem oferecer significativas contribuições para o estudo do sofrimento em trabalhadores. O sofrimento não constitui um dado da natureza, mas uma posição designada, assumida e reconhecida, culturalmente, entre sujeitos históricos. O sofrimento, além da sua inscrição no corpo, pressupõe a existência de uma linguagem que permita identificar algo como perigoso ou não, estranho ou familiar. Logo, considera-se o sofrimento contingente ao ato de viver. Configura-se como uma reação, uma manifestação da insistência em viver sob circunstâncias que, na maioria das vezes, não é favorável ao homem.

Para Ferreira e Mendes (2001) o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, conduzindo a problemas mentais; mas ao mesmo tempo, é elemento para a normalidade, quando existe um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o saudável não uma adaptação, mas o enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a desestabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando esse sofrimento pode ser transformado.

Mendes e Tamayo (2001) dizem que as vivências de prazer-sofrimento formam um único constructo composto por três fatores: valorização e reconhecimento, que definem o prazer, e desgaste com o trabalho, que define o sofrimento. O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de

valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

Para Martins (2007) em troca do sofrimento, do esforço, da engenhosidade no trabalho, os trabalhadores buscam e esperam gratidão e reconhecimento do que fazem na realidade. De acordo com as possibilidades efetivas que o trabalhador possua em seu contexto de trabalho, para investir o seu desejo de reconhecimento, tornando possível a instalação da dinâmica do reconhecimento, o sofrimento pode ganhar sentido em relação à conquista de identidade, pode ser convertido em prazer. Segundo essa autora, o sofrimento, podendo ser transformado em prazer, inscreve a relação do trabalho como mediadora da realização de si mesmo, trazendo sua contribuição na construção da identidade. O trabalho funciona então como mediador para a saúde, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática.

Segundo Silva (2007), o sofrimento é considerado como uma vivência individual ou compartilhada de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes do confronto entre desejos e necessidades dos trabalhadores resultantes da impossibilidade de uma negociação bem-sucedida entre desejos e anseios individuais e os organizacionais.

Um estado marcado pela diminuição da carga psíquica e, como consequência, o livre funcionamento do aparelho psíquico do trabalhador, vai proporcionar ao sujeito vivências de prazer, dependendo da direção que a articulação do trabalho às necessidades e desejos psicológicos do trabalhador tome (PEREIRA, 2003).

Rocha (2003) diz que as vivências de prazer surgem quando as exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa convergem para as necessidades do trabalhador. Outra possibilidade se configura quando o trabalho é fonte de satisfação sublimatória. Quando o trabalhador é livre para modificar a organização do trabalho e pode gerir o ritmo do trabalho, o trabalho substancial e o seu modo operatório.

Ferreira e Mendes (2003) apontam que o prazer é proveniente das experiências de gratificação e satisfação dos desejos e necessidades do trabalhador, a partir de uma mediação bem-sucedida dos conflitos e contradições gerados no contexto de trabalho. O prazer é considerado como ligado aos sentimentos de liberdade, quais sejam, o de pensar, falar e agir sobre o trabalho e também o de realização, definido a partir de sentimentos como realização, gratificação e orgulho no trabalho.

Conforme Mendes (2007), a desestruturação do coletivo, alimentada pela cultura da excelência, pregada pelos gestores que compartilham os princípios da flexibilização da produção, vulnerabiliza o trabalhador, que, em nome das promessas de sucesso e de reconhecimento, articuladas à vivência de solidão e desamparo, torna-se facilmente capturado pelo desejo da produção, utilizando estratégias de mediação do sofrimento mais defensivas do que de mobilização para mudança, favorecendo assim uma maior exploração do trabalho em prol da produção.

Dejours (1994) diz que as estratégias defensivas que os trabalhadores utilizam para mediar o sofrimento são regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres. Sendo assim, elas vão variar conforme as situações de trabalho, marcadas pela sutileza, diversidade, engenhosidade e inventividade, o que faz com que os trabalhadores possam suportar o sofrimento sem adoecer.

De acordo com Mendes (2007), os trabalhadores para suportar o sofrimento podem utilizar defesas de proteção, que está relacionado ao modo de pensar, sentir e agir compensatórios. Nesse caso, as situações geradoras de sofrimento são racionalizadas e podem perdurar por longo período de tempo. O trabalhador consegue evitar o adoecimento se alienando das causas do sofrimento, não agindo sobre a organização do trabalho, mantendo inalterada a situação vigente.

Ainda de acordo com Mendes (2007), os trabalhadores também podem utilizar defesas de adaptação e de exploração. Estas podem se esgotar mais rapidamente porque exigem do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico para além do seu desejo e capacidade. Essas defesas têm nas suas bases a negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção. São, na maior parte das vezes, inconscientes, e levam os trabalhadores a manter a produção exigida pela organização do trabalho, ao dirigirem seus modos de pensar, sentir e agir para atender ao desejo da excelência. Ocorre uma articulação entre um funcionamento

perverso da organização do trabalho e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção.

Dejours (1987), atribui um papel importante para o sofrimento e as defesas para assegurar a saúde dos trabalhadores. Entretanto, as defesas podem constituir uma armadilha, gerando alienação. Esta se dá quando as defesas se transformam em ideologia defensiva.

Mendes (2007) afirma que a ideologia defensiva tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave, sendo específica de um grupo social particular. Destina-se a lutar contra um perigo e um risco reais. Ela é coletivamente elaborada e alimentada. Para ser eficaz, a ideologia defensiva deve conseguir a participação de todos os interessados no encobrimento do sofrimento. Aquele que não contribui ou que não partilha do conteúdo é, cedo ou tarde, excluído. Para ser funcional, ela deve ser dotada de certa coerência, o que supõe arranjos relativamente rígidos com a realidade. Tão inevitável quanto a própria realidade, a ideologia defensiva torna-se obrigatória. Ela substitui mecanismos de defesa individuais, tornando-se impotentes.

Dejours (2004 e 1999 apud MENDES 2007) quando redefine o objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho, introduz o saudável como sendo resultante de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento pela manutenção da saúde.

O sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das condições de saúde. Nem o sofrimento, tampouco as estratégias de defesa individuais e coletivas são patológicos, e sim, uma saída para a saúde. Nessa perspectiva, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transforma-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação (DEJOURS; JAYET, 1994 apud MENDES, 2007).

Uma fonte de vivência de prazer no trabalho é, a mobilização subjetiva, identificada como um meio para lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas de defesa, uma vez que implica a resignificação do sofrimento, e não sua negação ou minimização. A mobilização subjetiva é central, e faz parte da própria concepção de trabalho para a psicodinâmica, considerando as exigências e os desafios postos pelo trabalho ao sujeito, demanda-lhe um



investimento físico e sociopsíquico diante da organização do trabalho à qual está submetido (DEJOURS, 2004 apud MENDES, 2007).

Mendes (2007) define a mobilização subjetiva como:

“... o processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento. A mobilização subjetiva viabiliza a dinâmica do reconhecimento, que é definida por Dejours (1997) como um modo específico de retribuição simbólica aos processos da organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência.”

De acordo com Mendes e Morrone (2002), a mobilização subjetiva permite a mutação do sofrimento a partir do resgate do sentido do trabalho. Este sentido depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho. É um processo que se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, permitindo a resignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer. Sendo assim, os trabalhadores subvertem os efeitos prejudiciais do trabalho.

Observa-se que para acontecer todas essas relações e mudanças de efeitos há uma dinâmica coletiva de trabalho que é viabilizada, por sua vez, por um coletivo de trabalho construído pelos trabalhadores. Mendes (2007) expõe que os elementos constitutivos desse coletivo de trabalho são solidariedade, confiança, cooperação, e pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa de igualdade quanto ao julgamento do outro. A partir daí surge o conceito central para a psicodinâmica do trabalho, a dinâmica do reconhecimento.

De acordo com Pereira (2003), atualmente o modelo de Psicodinâmica presume um molde de homem ativo, com sua história pessoal, aspirações, desejos, motivações e necessidades psicológicas, que inserido no mundo do trabalho encontra-se com determinada organização do trabalho. Também estão presentes neste contexto, os agentes sociais, tratados como coletivo de trabalho com os quais o trabalhador relaciona-se de forma dinâmica de interação e cooperação, ocorrendo assim a promoção da dinâmica de reconhecimento no trabalho. Tudo isso vai possibilitar ao sujeito a construção de sua identidade, que pode ser traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo.

Segundo Merlo (2003), o principal mérito da psicodinâmica do trabalho é expor as possibilidades de agressão mental originadas na organização do trabalho e

que podem ser identificadas ainda em uma etapa pré-patológica. Pois, conforme Mendes (2007), para a psicodinâmica do trabalho, a construção da identidade vai mobilizar um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador em sua singularidade pelo “outro”, por meio das suas contribuições à organização do trabalho, especificamente àquelas dirigidas à superação das contradições entre organização prescrita e real.

Sob essa ótica, para que um trabalho seja fonte de satisfação, prazer e saúde, é necessário o reconhecimento do trabalhador, do seu investimento na tarefa e do seu esforço para cumpri-la. É nesse reconhecimento que se pode dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos sujeitos trabalhadores, pois, conforme Rocha (2003) a saúde psíquica no trabalho não implica em ausência de sofrimento e pressupõe presença de prazer. Assim, prazer e sofrimento são um constructo dialético em que ambos coexistem havendo sempre a preponderância de uma destas vivências.

### **2.3. Características das Instituições Militares**

De acordo com o Estatuto dos Militares (1980), as instituições militares podem ser Forças Armadas ou Forças Auxiliares. As Forças Armadas são constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, e destinam-se a defender a Pátria e a garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem. As Forças Auxiliares são compostas pelas Polícias Militares e pelos Corpos de Bombeiros Militares, e conforme a Constituição Federal (1988) destinam-se à segurança pública, polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; e à prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento e, agora, a de defesa civil.

Segundo o Exército Brasileiro (2007a), uma das nossas instituições militares de maior credibilidade e presente neste país desde 1648, a profissão militar tem como características:

a. Risco de vida – durante toda a sua carreira, o militar convive com risco. Seja nos treinamentos, na sua vida diária ou na guerra, a possibilidade iminente de um dano físico ou da morte é um fato permanente de sua profissão. O exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida;

b. Sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia – ao ingressar em uma Instituição militar, deve-se obedecer a severas normas disciplinares e a estritos princípios hierárquicos, que condicionam toda a sua vida pessoal e profissional;

c. Dedicção exclusiva – o militar não pode exercer qualquer outra atividade profissional, o que o torna dependente de seus vencimentos, historicamente reduzidos, e dificulta o seu ingresso no mercado de trabalho, quando na inatividade;

d. Disponibilidade permanente – o militar se mantém disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia, sem direito a reivindicar qualquer remuneração extra, compensação de qualquer ordem ou cômputo de serviço especial;

e. Mobilidade geográfica – o militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais inóspitos e destituídos de infra-estrutura de apoio à família;

f. Vigor físico – as atribuições que o militar desempenha, não só por ocasião de eventuais conflitos, para os quais deve estar sempre preparado, mas, também, no tempo de paz, exigem-lhe elevado nível de saúde física e mental. O militar é submetido, durante toda a sua carreira, a periódicos exames médicos e testes de aptidão física, que condicionam a sua permanência no serviço ativo;

g. Formação específica e aperfeiçoamento constante – o exercício da profissão militar exige uma rigorosa e diferenciada formação. Ao longo de sua vida profissional, o militar de carreira passa por um sistema de educação continuada, que lhe permite adquirir as capacitações específicas dos diversos níveis de exercício da profissão militar e realiza reciclagens periódicas para fins de atualização e manutenção dos padrões de desempenho;

h. Proibição de participar de atividades políticas - o militar da ativa é proibido de filiar-se a partidos e de participar de atividades políticas, especialmente as de cunho político-partidário;

i. Proibição de sindicalizar-se e de participação em greves ou em qualquer movimento reivindicatório – o impedimento de sindicalização advém da rígida hierarquia e disciplina, por ser inaceitável que o militar possa contrapor-se à instituição a que pertence, devendo-lhe fidelidade irrestrita. A proibição de greve decorre do papel do militar na defesa do país, interna e externa, tarefa prioritária e essencial do Estado;

j. Restrições a direitos trabalhistas – o militar não usufrui alguns direitos trabalhistas, de caráter universal, que são assegurados aos trabalhadores, dentre os quais se incluem:

- remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno;
- jornada de trabalho diário limitada a oito horas;

- obrigatoriedade de repouso semanal remunerado; e
- remuneração de serviço extraordinário, devido a trabalho diário superior a oito horas diárias;

k. Vínculo com a profissão – mesmo quando na inatividade, o militar permanece vinculado à sua profissão. Os militares na inatividade, quando não reformados, constituem a "reserva" de 1ª linha das Forças Armadas, devendo se manter prontos para eventuais convocações e retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei, independente de estarem exercendo outra atividade, não podendo por tal motivo se eximir dessa convocação;

l. Conseqüências para a família – as exigências da profissão não ficam restritas à pessoa do militar, mas afetam, também, a vida familiar, a tal ponto que a condição do militar e a condição da sua família se tornam estreitamente ligadas:

- a formação do patrimônio familiar é extremamente dificultada;
- a educação dos filhos é prejudicada;
- o exercício de atividades remuneradas por cônjuge do militar fica, praticamente, impedido; e
- o núcleo familiar, não estabelece relações duradouras e permanentes na cidade em que reside, porque ali, normalmente, passará apenas três anos.

Sendo assim, ao ser apresentado o alto custo físico, cognitivo e social que as Instituições Militares exigem de seus trabalhadores, no capítulo abaixo será descrito as características da carreira militar.

## **2.4. Características da Carreira Militar**

Em consonância com o Estatuto dos Militares (1980), a carreira militar é caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades precípuas das Forças Armadas e Forças Auxiliares, denominada atividade militar. A carreira militar é privativa do pessoal da ativa, inicia-se com o ingresso nas Forças Armadas ou Forças Auxiliares e obedece às diversas seqüências de graus hierárquicos.

De acordo com o Exército Brasileiro (2007b), o processo de ascensão funcional na carreira militar difere das práticas existentes nas demais instituições.

Os postos e as graduações dos militares são indispensáveis, não só na guerra, mas também em tempo de paz, pois traduzem, dentro de uma faixa etária

específica, responsabilidades e a habilitação necessária para o exercício dos cargos e das atribuições que lhes são correspondentes.

O militar exerce, ao longo de sua carreira, cargos e funções em graus de complexidade crescente, o que faz da liderança fator imprescindível à instituição. Esses aspectos determinam a existência de um fluxo de carreira planejado, obediente a critérios definidos, que incluem a higidez, a capacitação profissional e os limites de idade, tudo isto influenciando nas promoções aos postos e graduações subseqüentes. Sem esse fluxo, a renovação permanente, possibilitada pela rotatividade nos cargos, ficaria extremamente prejudicada e a operacionalidade atingida.

Essas promoções são realizadas segundo um planejamento a longo prazo, necessário para definir, com exatidão, as vagas existentes em cada posto ou graduação e administrar o fluxo de carreira nos diferentes quadros de oficiais e de graduados.

A exemplo do que ocorre em todo o mundo, não é só uma temeridade, como também uma irresponsabilidade, com relação à operacionalidade da Força, exigir exercício pleno das atividades militares de Oficiais e Praças em idade avançada.

### 3. MÉTODO

#### 3.1. Área de Estudo

O presente trabalho fundamenta-se na Psicodinâmica do Trabalho. O estudo visa permitir às instituições militares uma melhor percepção a respeito da relação entre o contexto de trabalho e as vivências positivas e negativas que podem ser experienciadas por seus integrantes, em particular os sargentos, no contexto militar.

#### 3.2. Tipo de pesquisa

Utilizando-se o critério de classificação proposto por Vergara (2000), pode-se qualificar a presente pesquisa em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios de investigação.

Quanto aos fins, a presente pesquisa descritiva e aplicada. **Descritiva** porque compreende a obtenção e exposição de dados representativos de determinado fenômeno. Neste caso, descreve as percepções dos sargentos acerca da expressão das próprias vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como das percepções a respeito da relação dessas vivências com o contexto de trabalho. Ainda quanto aos fins, a pesquisa é **aplicada**, pois possui finalidade prática, na medida em que se busca identificar a existência de correlação entre as variáveis, o que pode contribuir para a gestão de pessoas na instituição.

No que se refere aos meios de investigação, a presente pesquisa é bibliográfica, de campo e estudo de caso. **Bibliográfica** uma vez que compreende uma revisão da literatura acerca do tema, construída a partir do estudo de material publicado em livros, artigos, entre outros. Ainda quanto aos meios, a pesquisa é **de campo** já que foi feita uma investigação empírica junto aos membros da instituição objeto de estudo. A pesquisa também é um **estudo de caso** porque está circunscrito à instituição objeto de estudo.

#### 3.3. Instrumento de coleta de dados

A pesquisa foi realizada utilizando duas escalas do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (Itra). Este instrumento, segundo Mendes e Ferreira (2007), tem por objetivo traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho

no processo de adoecimento. Exerce um papel auxiliar de “termômetro”, objetiva uma análise descritiva do real, traçando um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho, uma das dimensões da subjetivação, e serve para pesquisar grandes populações.

Na pesquisa em psicodinâmica do trabalho, é necessário um espaço para a voz dos sujeitos pesquisados. No entanto, isso não invalida o papel dessa pesquisa tendo em vista que essa escala é representante de alguns indicadores que podem ser considerados universais das vivências, dada a sua consistência em mais de um processo de validação, Ferreira e Mendes (2003), Mendes e cols. (2005) e Mendes e Ferreira (2006), e sua coerência com os conceitos propostos pela teoria. O Itra, para a pesquisa em saúde e trabalho, funciona como cenário, um pano de fundo, é um modo de se capturar a representação do real na dimensão mais visível e compartilhada pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo, podendo representar em alguns contextos o discurso dominante, carregado de desejabilidade social (MENDES; FERREIRA, 2007).

Diante do exposto, optou-se por utilizar nesse trabalho a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) por julgá-las serem mais afetivas ao tema proposto. A escala de medida aplicada para identificação de percepções do contexto de trabalho foi estruturada com uma escala de concordância do tipo *Likert* de cinco pontos, sendo 1 – Nunca e 5 – Sempre. A percepção sobre as vivências de prazer e sofrimento também foram mensuradas por uma escala de concordância (*Likert*), sendo 0 – Nenhuma vez e 6 – Seis ou mais vezes. Esse tipo de escala de resposta, segundo Pasquali (1999), é muito utilizado em ciências sociais e permite verificar o nível de concordância do respondente em relação ao item e, segundo Mendes e Ferreira (2007), o Itra tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho. Além disso, Günther (1999) afirma que a escala *Likert*, do ponto de vista prático, permite a variabilidade nos intervalos, não afetando o poder inferencial de uso de estatísticas paramétricas.

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho é composta por três fatores: organização do trabalho – definida como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho; condições de trabalho – definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a

execução do trabalho; e relações socioprofissionais – conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. A escala é de 5 pontos, construída com itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator e com base em três níveis diferentes, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. Assim, considera-se como resultado para o contexto de trabalho: acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave; entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico; abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório (MENDES; FERREIRA, 2007).

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – realização profissional (conceituada como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz) e liberdade de expressão (que são as vivências de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho); e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – esgotamento profissional (que avalia a vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho) e falta de reconhecimento (que avalia vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não-reconhecimento do seu trabalho). A escala é de 7 pontos, e tem por objetivo avaliar nos últimos seis meses a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer-sofrimento. Para os fatores de prazer, considerando que os itens são positivos, a análise é diferente da escala anterior. Deve ser feita também por fator, e como é de 7 pontos, para melhor especificação e qualificação da frequência com que é experimentada a vivência, deve ser classificada em três níveis diferentes, com um desvio padrão para cada um. Assim, consideram-se como resultados para a vivência de prazer: acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave. Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis: acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório (MENDES; FERREIRA, 2007).

Segundo Mendes e Ferreira (2007), satisfatório significa um resultado positivo e produtor de prazer no trabalho, aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. Crítico é um resultado mediano. Indicador de “situação-limite”, potencializando o custo negativo e o sofrimento no trabalho. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas a curto e médio prazo. E grave é um



resultado negativo e produtor de custo humano e sofrimento no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas, visando a eliminá-las e/ou atenuá-las.

Por fim, o instrumento apresenta uma terceira parte que tratou das variáveis demográficas dos sujeitos da pesquisa. Foram analisadas entre essas variáveis a relação entre a idade; o tempo de serviço; sexo; graduação; arma, quadro ou serviço; e o grau de escolaridade – com as demais questões em estudo, contexto de trabalho e vivências de prazer-sofrimento.

### 3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados

No presente trabalho, procedeu-se a coleta de dados do tipo **corte transversal**, visto que, segundo Richardson *et al.* (1999), os dados foram coletados num dado espaço de tempo, com base numa amostra selecionada para descrever uma população nesse determinado período. No entanto, esse autor salienta que em estudos posteriores pode haver relações diferentes em função da variação da situação de coleta.

A coleta de dados empreendida foi **censitária**, pois os instrumentos foram disponibilizados para os sujeitos por meio de envio de e-mail aos mesmos, tendo em vista que proporcionava uma maior abrangência e rapidez. Este continha uma breve explicação da pessoa do pesquisador, a solicitação de participação voluntária da pesquisa, endereços eletrônicos e telefones para possíveis dúvidas e o instrumento para ser respondido anexado. O instrumento foi enviado para as turmas que se formaram entre 1988 e 2006 em uma escola de formação de sargentos da instituição militar pesquisada.

A etapa de coleta de dados durou cinquenta e seis dias, entre os dias 11/09/2007 e 05/11/2007, atingindo o número de 194 (cento e noventa e quatro) instrumentos válidos. Importa destacar que a pesquisa ocorreu com a participação de sargentos de toda a instituição, pertencentes às várias organizações militares, dessa instituição, existentes no Brasil.

As respostas dos participantes ao instrumento foram registradas em um arquivo de dados eletrônico no programa SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), versão 15.0. Em uma primeira etapa, foram realizadas análises descritivas e exploratórias para investigar a exatidão da entrada dos dados, a distribuição dos

casos omissos, o tamanho da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis. Em uma segunda etapa, procedeu-se a análise de regressão múltipla *padrão*, a fim de verificar uma possível relação entre as variáveis dependentes, variáveis de prazer e sofrimento; as variáveis independentes, variáveis de contexto de trabalho; as variáveis demográficas, idade e grau de escolaridade; e as variáveis funcionais, graduação, arma, quadro ou serviço e tempo de serviço.

Os dados foram inseridos sem erros de digitação; não foram encontrados mais de 5% de dados omissos em qualquer variável; e o tamanho da amostra foi de 194 funcionários da instituição militar pesquisada.

### 3.5. População e Amostra

A população deste estudo é composta de 19.000 (dezenove mil) sargentos, do sexo masculino, do quadro funcional da instituição estudada, lotados em diversas organizações militares do Brasil. O tamanho da amostra foi de 194 sargentos, o que corresponde a 1,02% da população.

Tabela 1: Resultados descritivos dos dados funcionais e demográficos da amostra final (194 respondentes).

Variáveis funcionais	F	%	Variáveis demográficas	F	%
Tempo de serviço			Faixa etária		
Até 3 anos	6	3,1	Até 25 anos	14	7,2
Entre 4 e 6 anos	16	8,2	Entre 26 e 30 anos	25	12,9
Entre 7 e 9 anos	9	4,6	Entre 31 e 35 anos	64	33,0
Entre 10 e 12 anos	25	12,9	Entre 36 e 40 anos	72	37,1
Entre 14 e 16 anos	41	21,1	Entre 41 e 45 anos	16	8,2
Entre 17 e 19 anos	44	22,7	Casos omissos	3	1,5
Entre 20 e 22 anos	38	19,6	Grau de escolaridade		
Entre 23 e 25 anos	12	6,2	Ensino fundamental completo	2	1,0
Casos omissos	3	1,5	Ensino médio incompleto	3	1,5
Graduação			Ensino médio completo	44	22,7
1º Sargento	67	34,5	Ensino superior incompleto	78	40,2
2º Sargento	85	43,8	Ensino superior completo	53	27,3
3º Sargento	40	20,6	Especialização	10	5,2
Casos omissos	2	1,0	Mestrado	2	1,0
Arma, quadro ou serviço			Casos omissos	2	1,0
Infantaria	43	22,2			
Cavalaria	32	16,5			
Artilharia	36	18,6			
Engenharia	26	13,4			
Comunicações	52	26,8			
Material Bélico	3	1,5			
Casos omissos	2	1,0			

De acordo com a Tabela 1, a maioria dos respondentes tem entre 17 e 19 anos de serviço (22,7%), o que se relaciona com a faixa etária, a maioria tem entre 36 e 40 anos de idade (37,1%). Nota-se que o grau escolaridade pode ser considerado elevado, no qual 40,2% dos respondentes têm nível superior incompleto e 27,3% têm nível superior completo, caracterizando um corpo funcional de expressiva formação acadêmica, tendo em vista que para se candidatar ao cargo é necessário apenas ensino fundamental completo.

### **3.6. Tratamento dos dados**

Como descrito no item anterior, os dados foram registrados no programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 15.0. As análises descritivas e exploratórias para investigar a exatidão da entrada dos dados, a distribuição dos casos omissos, o tamanho da amostra, os casos extremos e a distribuição das variáveis não identificaram erros de digitação e mais de 5% de dados omissos em cada variável. O tamanho inicial da amostra foi de 194 respondentes.

A identificação das percepções dos respondentes sobre contexto de trabalho e prazer e sofrimento no trabalho se deu por meio de análises descritivas (médias e desvios-padrão) para cada item das escalas de medida utilizadas. Para análise das médias de ocorrência e importância, considerou-se como resultado para o contexto de trabalho: acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave; entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico; abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório. Para as médias de ocorrência e importância relacionadas a prazer e sofrimento, considerou-se como resultados para a vivência de prazer: acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave. Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise foi feita com base nos seguintes níveis: acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave; entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico; abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório (MENDES; FERREIRA, 2007).

Por fim, para cumprir o objetivo de identificar relações de predição entre as variáveis deste estudo empreendeu-se a análise de regressão múltipla *padrão*.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Análises descritivas para os fatores e itens dos fatores para a variável Contexto de Trabalho

No intuito de verificar as percepções dos sargentos a respeito da variável independente Contexto de Trabalho, o quanto essas impressões poderiam ser satisfatórias, críticas ou graves, observou-se a média e o desvio padrão de seus fatores e, também, as médias e desvio padrão dos itens desses fatores. Importa destacar que essas análises foram feitas com base nas médias das respostas dos participantes à Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). No caso foram utilizadas as médias das respostas para a escala Ocorrência (1 – Nunca; 5 – Sempre), de acordo com a validação de Mendes e Ferreira (2006), pois se trata da medida dos fenômenos propriamente ditos na instituição estudada.

Tabela 2: Resultados descritivos do Fator Organização do Trabalho da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).

CONTEXTO DE TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Organização do Trabalho	3,45	0,59
As tarefas são repetitivas	3,99	0,98
Existe fiscalização do desempenho	3,95	1,05
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,87	1,19
Existe forte cobrança por resultados	3,86	1,11
As tarefas são cumpridas sob pressão de prazos	3,73	1,03
As normas para execução das tarefas são rígidas	3,59	1,08
O ritmo de trabalho é excessivo	3,35	0,80
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas	3,24	1,23
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	2,98	1,10
Os resultados esperados estão fora da realidade	2,79	1,13
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	2,63	1,29

A Tabela 2 mostra que há quatro resultados considerados mais negativos, graves, com média acima de 3,7 (as tarefas são cumpridas sob pressão de prazos; existe forte cobrança por resultados; existe fiscalização do desempenho; e as tarefas são repetitivas). No entanto, a média do fator 3,45 é considerada mais moderada, crítica, que precisa ter atenção para essas ocorrências.

A tabela a seguir mostra os resultados descritivos do Fator Condições de Trabalho da variável independente Contexto de Trabalho.

Tabela 3: Resultados descritivos do Fator Condições de Trabalho da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).

CONTEXTO DE TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Condições de trabalho	2,82	0,86
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	3,19	1,19
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	3,09	1,18
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	3,08	1,28
As condições de trabalho são precárias	3,03	1,04
O material de consumo é insuficiente	2,96	1,21
O ambiente físico é desconfortável	2,79	1,22
O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	2,60	1,09
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	2,56	1,14
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	2,52	1,20
As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	2,40	1,23

A Tabela 3 sobre a percepção das condições de trabalho mostra que não há pontos fracos, considerados com uma avaliação mais negativa, grave. Entretanto deve-se ter um cuidado com esses itens, tendo em vista que todos, inclusive a média do fator, apresentam índices mais moderados, críticos, entre 2,3 e 3,69.

A tabela a seguir mostra os resultados descritivos do Fator Relações Socioprofissionais da variável independente Contexto de Trabalho.

Tabela 4: Resultados descritivos do Fator Relações Socioprofissionais da variável independente Contexto de Trabalho (194 respondentes).

CONTEXTO DE TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Relações Socioprofissionais	3,01	0,79
Os funcionários são excluídos das decisões	3,71	1,12
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	3,35	1,29
A autonomia é inexistente	3,30	1,16
A distribuição das tarefas é injusta	3,10	1,23
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	2,96	1,25
Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,95	1,37
As tarefas não estão claramente definidas	2,88	1,04
Falta integração no ambiente de trabalho	2,83	1,19
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,60	1,12
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2,46	1,08

A Tabela 4 mostra que há apenas um item considerado mais negativo, grave, com média acima de 3,7 (os funcionários são excluídos das decisões). A média do fator ficou entre 2,3 e 3,69 e, é considerada mais moderada, crítica. É importante se preocupar com a descrição e com as médias desse fator tendo em vista que ele retrata as relações entre os integrantes da instituição e estas, em sua maioria, estão críticas.

#### 4.2. Análises descritivas para os fatores e itens dos fatores para a variável Prazer e Sofrimento no Trabalho

No intuito de verificar as percepções dos sargentos a respeito da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho, o quanto essas impressões poderiam ser satisfatórias, críticas ou graves, observou-se a média e o desvio padrão de seus fatores e, também, as médias e desvio padrão dos itens desses fatores. Importa destacar que essas análises foram feitas com base nas médias das respostas dos participantes à Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). No caso foram utilizadas as médias das respostas para a escala Ocorrência (0 – Nenhuma vez; 6 – Seis ou mais vezes), de acordo com a validação de Mendes e Ferreira (2006), pois se trata da medida dos fenômenos propriamente ditos na instituição estudada.

Tabela 5: Resultados descritivos do Fator Realização Profissional da variável dependente Prazer e sofrimento no Trabalho (194 respondentes).

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Realização Profissional	3,70	1,57
Orgulho pelo que faço	4,65	1,84
Identificação com minhas tarefas	4,19	1,87
Bem-estar	3,99	1,89
Gratificação pessoal com as minhas atividades	3,63	2,11
Satisfação	3,62	1,97
Realização profissional	3,48	2,12
Motivação	3,42	2,20
Valorização	3,22	2,11
Reconhecimento	3,09	2,02

De acordo com a Tabela 5, que contém itens de realização profissional e que estão ligados às vivências de prazer na instituição, observa-se dois resultados extremamente positivos, acima de 4,0 (orgulho pelo que faço; identificação com as minhas tarefas). Nota-se também que não há resultados graves e que a média do fator está entre 3,9 e 2,1 que resulta numa avaliação moderada, crítica. Entretanto, todos os desvios padrões foram altos, o que não permite afirmar se há reais vivências de prazer.

A tabela a seguir mostra os resultados descritivos do Fator Liberdade de Expressão da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho.

Tabela 6: Resultados descritivos do Fator Liberdade de Expressão da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Liberdade de Expressão	3,99	1,37
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,48	2,07
Cooperação entre os colegas	4,45	1,63
Solidariedade entre os colegas	4,37	1,95
Confiança entre os colegas	4,21	1,86
Liberdade para usar minha criatividade	3,83	1,95
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	3,76	2,11
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	3,76	2,19
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	3,08	2,19

A tabela 6 apresenta o Fator Liberdade de Expressão, composto por 8 itens. Destes, metade, quatro, apresentaram médias acima de 4,0 (liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas; solidariedade entre os colegas; confiança entre os colegas; cooperação entre os colegas), o que representa um ponto forte da instituição. Embora estes itens estejam relacionados às relações interpessoais no mesmo círculo hierárquico, não se pode considerar o resultado do fator como satisfatório, tendo em vista que a média do fator (3,99) é bem próxima de 4,0, porque todos os desvios padrões apresentaram-se elevados.

A tabela a seguir mostra os resultados descritivos do Fator Esgotamento Profissional da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho.

Tabela 7: Resultados descritivos do Fator Esgotamento Profissional da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Esgotamento Profissional	2,92	1,64
Estresse	3,91	2,15
Sobrecarga	3,88	2,02
Insatisfação	3,01	2,26
Esgotamento emocional	2,95	2,24
Frustração	2,87	2,24
Insegurança	2,22	2,06
Medo	1,57	1,90

A Tabela 7 que mostra os resultados descritivos do Fator Esgotamento Profissional, relacionado com as vivências de sofrimento no trabalho, apresenta uma avaliação satisfatória no item “medo”, com média de 1,57. Entretanto, deve-se preocupar com os itens estresse (3,91) e sobrecarga (3,88) pois tiveram médias bem próximas de 4,0, o que significa uma avaliação mais negativa, grave, e um ponto fraco da instituição. Por fim, a média do fator (2,92) está numa avaliação moderada,

crítica, entre 3,9 e 2,1, mas não se pode afirmar que há sofrimento devido aos altos valores dos desvios padrões.

A tabela a seguir mostra os resultados descritivos do Fator Falta de Reconhecimento da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho.

Tabela 8: Resultados descritivos do Fator Falta de Reconhecimento da variável dependente Prazer e Sofrimento no Trabalho (194 respondentes).

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	Média	Desvio-padrão
Fator Falta de Reconhecimento	2,43	1,72
Desvalorização	3,24	2,42
Indignação	3,21	2,37
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,89	2,39
Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,86	2,36
Injustiça	2,55	2,28
Inutilidade	1,70	2,07
Discriminação	1,61	2,03
Desqualificação	1,37	1,75

Na Tabela 8 pode-se observar o Fator Falta de Reconhecimento, também relacionado às vivências de sofrimento na instituição. Um ponto forte da instituição pesquisada é que sentimentos de inutilidade (1,70), desqualificação (1,37) e discriminação (1,61) são muito pouco sentidos por seus integrantes, tendo em vista que a média ficou abaixo de 2,0, o que representa uma avaliação menos negativa, satisfatória. No entanto, deve-se preocupar com os sentimentos de desvalorização (3,24) e indignação (3,21) por encontrarem-se em uma avaliação crítica, mas próxima da grave. No geral, a média do fator foi 2,43, o que é crítico, mais moderado, mas não se pode afirmar que tal média é um ponto forte da instituição porque os desvios padrões apresentaram-se altos.

#### 4.3. Análises de regressão múltipla *padrão* para o relacionamento entre as variáveis

No intuito de cumprir o objetivo específico de identificar a existência e como as relações entre as variáveis estudadas se relacionam, foram realizadas análises de regressão múltipla *padrão*. Destaca-se que essas análises foram feitas com base nas médias das respostas dos participantes à Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), bem como à Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Na EACT foi utilizado as médias das respostas para a escala



Ocorrência (1 – Nunca; 5 – Sempre), pois se trata da medida dos fenômenos propriamente ditos na organização estudada e, na EIPST, foi utilizado as médias das respostas para a escala Ocorrência (0 – Nenhuma vez; 6 – Seis ou mais vezes), pois também se trata da medida dos fenômenos propriamente ditos na organização estudada.

Foi delineado para as análises de regressão um modelo de explicação. Neste modelo, os fatores Prazer e Sofrimento no Trabalho foram definidos como variáveis-critérios, analisadas em separado com as seguintes variáveis antecedentes: Idade e Grau de escolaridade (variáveis demográficas); Graduação, Arma, quadro ou serviço e Tempo de serviço (variáveis funcionais); Fatores Organização do Trabalho, Fator Condição de Trabalho e Fator Relações socioprofissionais (contexto de trabalho). As variáveis demográficas foram inseridas na equação de regressão *padrão* para que se identificasse o melhor ou melhores preditores das variáveis-critérios. Ocorreu da mesma forma para as variáveis funcionais e de contexto de trabalho.

A figura a seguir mostra o delineamento do modelo utilizado para as análises de regressão múltipla *padrão*.

#### Modelo 1 de análise de regressão múltipla *padrão*

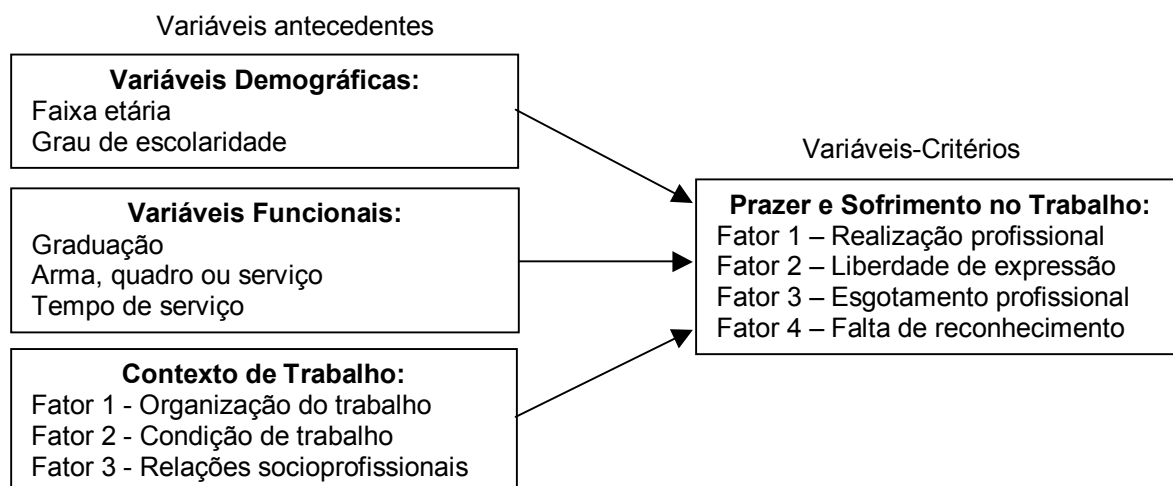


Figura 1 – Modelo de análise do relacionamento entre as variáveis-critérios e antecedentes.  
Fonte: elaborado pelo autor.

Os resultados das análises do relacionamento entre as variáveis estudadas são apresentados a seguir.

Tabela 9: Regressão múltipla *padrão* das variáveis antecedentes com a variável critério Realização Profissional.

Variáveis demográficas						
	r	Média	Desvio-padrão	B	β	sr <sup>2</sup>
Faixa etária	0,26	3,27	1,04	0,42	0,28	0,27**
Grau de escolaridade	-0,03	4,12	0,98	---	---	---
					Intercepto = 2,83	
					R <sup>2</sup> = 0,08	
					R <sup>2</sup> ajustado = 0,07	
					R = 0,27	
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						
Variáveis funcionais						
	r	Média	Desvio-padrão	B	β	sr <sup>2</sup>
Graduação	-0,28	1,86	0,74	---	---	---
Arma, quadro ou serviço	-0,14	3,10	1,56	-0,15	-0,15	-0,15*
Tempo de serviço	0,25	5,21	1,77	---	---	---
					Intercepto = 4,61	
					R <sup>2</sup> = 0,10	
					R <sup>2</sup> ajustado = 0,09	
					R = 0,32	
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						
Contexto de Trabalho						
	r	Média	Desvio-padrão	B	β	sr <sup>2</sup>
Fator Organização do trabalho	-0,48	3,45	0,59	---	---	---
Fator Condições do trabalho	-0,46	2,82	0,86	---	---	---
Fator Relações socioprofissionais	-0,62	3,01	0,79	-1,16	-0,59	-0,36**
					Intercepto = 7,62	
					R <sup>2</sup> = 0,39	
					R <sup>2</sup> ajustado = 0,38	
					R = 0,62	
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 9 mostra que os valores de R diferiram significativamente de zero, sendo considerados limites de confiança de 95% para as variáveis que tiveram explicação significativa no modelo. Dentre as variáveis demográficas, inseridas na equação da regressão *padrão*, faixa etária ( $\beta = 0,28$ ) contribuiu significativamente para a explicação da percepção do Fator Realização Profissional. Observa-se que essa variável explica 8% (7% ajustado) da variabilidade do fator em destaque. Infere-se que quanto maior a faixa etária, quanto mais velhos são os sujeitos, maior a possibilidade de serem realizados profissionalmente.

Quanto às variáveis funcionais inseridas no modelo, somente arma, quadro ou serviço contribuiu significativamente para a explicação de 10% (9% ajustado) da variabilidade da variável-critério. Sendo assim, tendo em vista que  $\beta$  é negativo para o preditor arma, quadro ou serviço, verifica-se que os sujeitos mais realizados, são das armas infantaria, cavalaria e artilharia, pois no instrumento foram colocadas com menor numeração.

Ainda de acordo com a Tabela 9, percebe-se que dentre os fatores de contexto de trabalho, apenas o Fator Relações Socioprofissionais ( $\beta = -0,59$ ) explica

a variável-critério, contribuindo significativamente com 39% (38% ajustado). Pode-se inferir portanto, que quanto maior a percepção das relações socioprofissionais menor a realização profissional.

A tabela a seguir mostra os resultados das análises de regressão múltipla *padrão* entre as variáveis antecedentes e a variável-critério Liberdade de Expressão.

Tabela 10: Regressão múltipla *padrão* das variáveis antecedentes com a variável critério Liberdade de Expressão.

<b>Variáveis demográficas</b>	<b>r</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>sr^2</math></b>
Faixa etária	0,15	3,27	1,04	0,20	0,15	0,15*
Grau de escolaridade	0,02	4,12	0,98	---	---	---
						Intercepto = 3,36
						$R^2 = 0,02$
						$R^2$ ajustado = 0,01
						R = 0,15
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						
<b>Variáveis funcionais</b>	<b>r</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>sr^2</math></b>
Graduação	-0,17	1,86	0,74	---	---	---
Arma, quadro ou serviço	0,02	3,10	1,56	---	---	---
Tempo de serviço	-0,15	5,21	1,77	---	---	---
<b>Contexto de Trabalho</b>	<b>r</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>B</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>sr^2</math></b>
Fator Organização do trabalho	-0,47	3,45	0,59	---	---	---
Fator Condições do trabalho	-0,40	2,82	0,86	---	---	---
Fator Relações socioprofissionais	-0,54	3,01	0,79	-0,78	-0,45	-0,27**
						Intercepto = 7,52
						$R^2 = 0,31$
						$R^2$ ajustado = 0,29
						R = 0,55
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 10 mostra que os valores de R diferiram significativamente de zero, sendo considerados limites de confiança de 95% para as variáveis que tiveram explicação significativa no modelo. Dentre as variáveis demográficas, inseridas na equação da regressão *padrão*, faixa etária ( $\beta = 0,15$ ) contribuiu significativamente para a explicação da percepção do Fator Liberdade de Expressão. Observa-se que essa variável explica 2% (1% ajustado) da variabilidade do fator em destaque. Infere-se que quanto maior a faixa etária, quanto mais velhos são os sujeitos, maior a Liberdade de expressão.

Quanto às variáveis funcionais e inseridas no modelo, nenhuma contribuiu significativamente para a explicação do modelo.

Ainda de acordo com a Tabela 10, percebe-se que dentre os fatores de contexto de trabalho, apenas o Fator Relações Socioprofissionais ( $\beta = -0,45$ ) explica

a variável-critério, contribuindo significativamente com 31% (29% ajustado). Pode-se inferir portanto, que quanto maior a percepção das relações socioprofissionais menor a liberdade de expressão.

A tabela a seguir mostra os resultados das análises de regressão múltipla *padrão* entre as variáveis antecedentes e a variável-critério Esgotamento Profissional.

Tabela 11: Regressão múltipla *padrão* das variáveis antecedentes com a variável critério Esgotamento Profissional.

Variáveis demográficas	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Faixa etária	-0,31	3,27	1,04	-0,51	-0,33	-0,32**
Grau de escolaridade	0,07	4,12	0,98	---	---	---
						Intercepto = 3,72 $R^2 = 0,11$ $R^2$ ajustado = 0,10 R = 0,33
*p < 0,05 e ** p < 0,01 N = 194						
Variáveis funcionais	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Graduação	0,28	1,86	0,74	---	---	---
Arma, quadro ou serviço	0,03	3,10	1,56	---	---	---
Tempo de serviço	-0,27	5,21	1,77	---	---	---
Contexto de Trabalho	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Fator Organização do trabalho	0,59	3,45	0,59	0,60	0,22	0,14*
Fator Condições do trabalho	0,55	2,82	0,86	---	---	---
Fator Relações socioprofissionais	0,64	3,014	0,79	0,82	0,40	0,24**
						Intercepto = -2,28 $R^2 = 0,45$ $R^2$ ajustado = 0,44 R = 0,67
*p < 0,05 e ** p < 0,01 N = 194						

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 11 mostra que os valores de R diferiram significativamente de zero, sendo considerados limites de confiança de 95% para as variáveis que tiveram explicação significativa no modelo. Dentre as variáveis demográficas, inseridas na equação da regressão *padrão*, faixa etária ( $\beta = -0,33$ ) contribuiu significativamente para a explicação da percepção do Fator Esgotamento Profissional. Observa-se que essa variável explica 11% (10% ajustado) da variabilidade do fator em destaque. No entanto, tendo em vista que a correlação é negativa, infere-se que quanto menor a faixa etária, ou seja, quão mais novos são os sujeitos, maior o esgotamento profissional.

Quanto às variáveis funcionais e inseridas no modelo, nenhuma contribuiu significativamente para a explicação do modelo.

Ainda de acordo com a Tabela 10, percebe-se que dentre os fatores de contexto de trabalho, apenas o Fator Condições de Trabalho não contribuiu significativamente para a explicação. Os Fatores Organização do trabalho ( $\beta = 0,22$ ) e Relações Socioprofissionais ( $\beta = 0,40$ ) explicam a variável-critério, contribuindo significativamente com 45% (44% ajustado). Portanto, verifica-se que as percepções da organização do trabalho e das relações socioprofissionais são bons preditores do esgotamento profissional vivenciado pelos sujeitos da instituição pesquisada. Quanto mais eles são capazes de perceber como é organizado o trabalho e como se dá as relações socioprofissionais na instituição, mais eles conseguem perceber o esgotamento profissional.

A tabela a seguir mostra os resultados das análises de regressão múltipla *padrão* entre as variáveis antecedentes e a variável-critério Falta de Reconhecimento.

Tabela 12: Regressão múltipla *padrão* das variáveis antecedentes com a variável critério Falta de Reconhecimento.

Variáveis demográficas	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Faixa etária	-0,37	3,27	1,04	-0,65	-0,39	-0,39**
Grau de escolaridade	0,04	4,12	0,98	---	---	---
						Intercepto = 3,79
						$R^2 = 0,15$
						$R^2$ ajustado = 0,14
						R = 0,39
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						
Variáveis funcionais	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Graduação	0,36	1,86	0,74	---	---	---
Arma, quadro ou serviço	0,04	3,10	1,56	---	---	---
Tempo de serviço	-0,35	5,21	1,77	---	---	---
Contexto de Trabalho	r	Média	Desvio-padrão	B	$\beta$	$sr^2$
Fator Organização do trabalho	0,55	3,45	0,59	---	---	---
Fator Condições do trabalho	0,53	2,82	0,86	---	---	---
Fator Relações socioprofissionais	0,70	3,01	0,79	1,38	0,64	0,38**
						Intercepto = -2,55
						$R^2 = 0,49$
						$R^2$ ajustado = 0,49
						R = 0,70
*p < 0,05 e ** p < 0,01						
N = 194						

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 12 mostra que os valores de R diferiram significativamente de zero, sendo considerados limites de confiança de 95% para as variáveis que tiveram explicação significativa no modelo. Dentre as variáveis demográficas, inseridas na equação da regressão *padrão*, faixa etária ( $\beta = -0,39$ ) contribuiu significativamente

para a explicação da percepção do Fator Falta de Reconhecimento. Observa-se que essa variável explica 15% (14% ajustado) da variabilidade do fator em destaque. No entanto, tendo em vista que a correlação é negativa, infere-se que quanto menor a faixa etária, ou seja, quão mais novos são os sujeitos, maior a falta de reconhecimento.

Quanto às variáveis funcionais e inseridas no modelo, nenhuma contribuiu significativamente para a explicação do modelo.

Ainda de acordo com a Tabela 12, percebe-se que dentre os fatores de contexto de trabalho, apenas Relações socioprofissionais ( $\beta = 0,64$ ) explica a variável-critério, contribuindo significativamente com 49% (49% ajustado). Sendo, pode-se inferir, que o Fator Relações Socioprofissionais é um expressivo preditor de falta de reconhecimento no trabalho. Nota-se que quão maior é a percepção dos sujeitos às relações socioprofissionais maior é a percepção sobre a falta de reconhecimento por parte das chefias.

## 5. DISCUSSÃO

Diante dos resultados expostos sobre a percepção dos sargentos a respeito da relação entre os fatores da variável independente contexto de trabalho, os fatores da variável dependente prazer e sofrimento no trabalho e as variáveis funcionais e demográficas, pode-se observar que alguns fatores, variáveis independentes, não possuem relação direta para explicar significativamente as variáveis-critérios.

Observando as análises descritivas para os fatores e itens dos fatores da variável Contexto de Trabalho, infere-se, a partir dos resultados, que a organização do trabalho na instituição pesquisada está crítica, num estado preocupante, ainda mais que alguns itens têm média de respostas alta, negativas, e mostram a rigidez dessa instituição militar. Segundo Mendes (2007) é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório, usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer. Analisando as frequências das repostas desse fator, observa-se que a maioria das respostas dos itens está entre “às vezes” e “freqüentemente”, mas cabe ressaltar que a maior frequência de respostas para os itens “existe fiscalização do desempenho” e “as tarefas são repetitivas” foi “sempre”, o que contribuem para aumentar as adversidades da organização do trabalho.

Em relação às condições de trabalho, todos os itens e este fator encontraram-se com médias críticas, que é um resultado mediano. No entanto, conforme Mendes e Ferreira (2007), tal frequência de respostas indica uma situação-limite, que pode potencializar o custo negativo e o sofrimento no trabalho. Já analisando as frequências das respostas, observou-se que quatro fatores - “o ambiente físico é desconfortável; existe muito barulho no ambiente de trabalho; o espaço físico para realizar o trabalho é inadequado; as condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas” – tiveram como maior incidência de respostas “raramente”, o que mostra que a instituição pesquisada, apesar de ser rígida, não oferece condições de trabalho precárias nem, na maior parte das situações, oferece risco à segurança de seus integrantes. Aliás, em consonância com essas respostas, ressalta-se, de acordo com oficiais de algumas instituições militares, que as instituições militares possuem um militar especializado em prevenção de acidentes, que deve julgar antes de toda atividade a ser realizada quais são as reais condições de risco à vida e segurança dos envolvidos.

Quanto ao Fator Relações Socioprofissionais, há um item considerado negativo, com resultado grave, “os funcionários são excluídos das decisões”. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), um resultado grave pode ser produtor de custo humano e sofrimento no trabalho. Na instituição pesquisada, tendo em vista que segundo o Estatuto dos Militares (1980) a população estudada é o elo de ligação entre o comando (os pensadores) e a tropa (os executores), justifica a maior incidência de respostas em “freqüentemente” e “sempre”. Analisando as freqüências das respostas, observa-se pontos positivos em relação ao papel de cada sujeito na instituição visto que a maioria respondeu que “raramente” as tarefas não estão bem definidas e a maioria diz que as informações que precisam para executar as tarefas são de fácil acesso. Entretanto, a média do fator encontra-se crítica, que conforme Mendes e Ferreira (2007) sinaliza um estado de alerta, que requer providências imediatas a curto e médio prazo. Tal fato se revela nas respostas sobre autonomia, distribuição de tarefas, dificuldades de comunicação entre chefia e subordinados, disputas profissionais no ambiente de trabalho e apoio das chefias para o desenvolvimento profissional dos sujeitos.

Ao se observar as análises descritivas para os fatores e itens dos fatores da variável Prazer e Sofrimento no trabalho nota-se, que a realização profissional dos sujeitos pesquisados tem uma média crítica, entretanto, com alguns itens como pontos fortes, no que diz respeito ao orgulho e identificação com a profissão. Itens como satisfação, motivação, bem-estar, realização profissional, gratificação pessoal com a profissão também tiveram médias consideráveis e apontam vivência de prazer, em conformidade com Ferreira e Mendes (2003) que apontam que o prazer pode ser proveniente das experiências de gratificação e satisfação dos desejos do trabalhador, a partir de uma mediação bem-sucedida dos conflitos e contradições gerados no contexto de trabalho. Analisando as freqüências das respostas, observa-se que em todos os itens os sujeitos responderam que vivenciaram sentimentos de prazer por seis ou mais vezes, nos últimos seis meses, o que mostra que apesar do contexto de trabalho ser rígido, ter pressão para cumprir as tarefas, os militares conseguem sentirem-se bem no ambiente de trabalho, realizados profissionalmente. No entanto, cabe ressaltar que os valores dos desvios padrões foram elevados, o que não permite afirmar se há reais vivências de prazer na instituição.

Em relação à liberdade de expressão, observa-se itens como “liberdade para falar sobre o trabalho com os meus colegas, solidariedade entre os colegas,



confiança entre os colegas e cooperação entre os colegas”, como positivos, que segundo Ferreira e Mendes (2007) devem ser aspectos mantidos e consolidados no ambiente de trabalho e, está de acordo com o Estatuto dos Militares (1980) quando este diz que é obrigação e ética dos militares a camaradagem e o desenvolvimento do espírito de cooperação entre seus membros. Tais indicadores, apresentam vivências de prazer, pois evidenciam a presença do coletivo, da cooperação, da solidariedade, da confiança, que segundo Mendes (2007) são elementos constitutivos do coletivo de trabalho, importantes para a dinâmica do reconhecimento, que possibilita aos sujeitos uma construção de identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e realização de si mesmo. Analisando as frequências das respostas, observa-se que a maioria dos sujeitos pôde vivenciar situações de liberdade de expressão por seis ou mais vezes nos últimos seis meses, o que é considerável tendo em vista à característica das instituições militares e à característica da carreira militar, relatada neste trabalho pela ótica do Exército Brasileiro (2007a) e que demonstra o rigor e as possíveis perdas sociais que um sujeito pode se submeter ao ingressar numa instituição militar. E, ainda, observa-se também que a maioria dos sujeitos usa sua criatividade no trabalho, o que é favorável segundo Heloani e Capitão (2003), pois ações criativas no trabalho possibilitam a modificação do sofrimento, contribui para uma estruturação positiva da identidade e o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença. Entretanto, ressalta-se também, assim como no fator Realização Profissional, que os valores dos desvios padrões foram elevados, o que não permite afirmar se há reais vivências de prazer na instituição.

Quanto aos fatores de sofrimento, no que diz respeito ao esgotamento profissional, houve uma média considerada crítica, preocupante, indicadora de vivência de sofrimento. Itens com sentimentos de estresse e sobrecarga tiveram uma média elevada, nos quais analisando as frequências das respostas pode-se observar que a maioria dos sujeitos já vivenciou tais sentimentos seis ou mais vezes nos últimos seis meses. Um resultado positivo, é que a maioria dos militares não sentiu medo ou insegurança nos últimos seis meses, pois de acordo com Brant e Dias (2004) o sofrimento é contingente ao ato de viver e configura-se como uma reação, uma manifestação da insistência em viver sob circunstâncias que, na maioria das vezes, não é favorável ao homem e, nas instituições militares, observa-se que várias de suas características não são favoráveis a vivências de prazer,

tendo em vista a grande exigência do sujeito no tocante às partes físicas, cognitivas e sociais. Já quanto à insatisfação com a profissão, observa-se uma média crítica, principalmente porque se encontrou bons níveis de satisfação entre os sujeitos. Seriam necessárias pesquisas com maior profundidade a fim de verificar o que mantém esse sentimento, quais são as variáveis relacionadas, ainda mais que todos os desvios padrões apresentaram-se elevados, o que não permite afirmar se há sofrimento no trabalho.

Finalizando as análises descritivas dos fatores, observou-se o Fator Falta de Reconhecimento. Alguns dos itens deste fator tiveram médias satisfatórias e podem ser considerados pontos fortes da instituição pesquisada. São estes: inutilidade, desqualificação e discriminação. Fatores que identificam o sentimento por si e o sentimento que os outros sentem em relação ao sujeito respondente. No entanto, itens como “falta de reconhecimento do meu esforço, falta de reconhecimento do meu desempenho, desvalorização, indignação”, que refletem a conduta do comando, das chefias, tiveram médias críticas e apresentam situações que devem ser melhor compreendidas, pois conforme Mendes e Ferreira (2007) potencializam o custo negativo e o sofrimento no trabalho e segundo Martins (2007) os trabalhadores esperam gratidão e reconhecimento do que fazem, sendo necessária a consideração do esforço de cada sujeito para realizar o seu trabalho. Na análise das frequências, a fim de identificar o resultado moderado da média do fator, observou-se que a maioria dos sujeitos vivenciou seis ou mais vezes nos últimos seis meses alguma desvalorização e indignação, o que precisa ser melhor estudado tendo em vista que as pessoas, em uma instituição que conforme o Estatuto dos Militares (1980) exige um alto índice de lealdade entre seus membros, é negativo ter este tipo de sentimento entre seus integrantes. Ressalta-se que, assim como no fator Esgotamento Profissional, os desvios padrões apresentaram com valores altos, o que não permite afirmar se há ou não sofrimento no trabalho.

Nas análises de regressão, nas quais se procurou observar a relação entre as variáveis antecedentes (variáveis demográficas, variáveis funcionais e variáveis de contexto de trabalho) e as variáveis-critérios (variáveis de prazer e sofrimento no trabalho). Nesta relação, a variável demográfica “faixa etária” mostrou-se contribuir significativamente para a explicação dos Fatores Realização Profissional, Liberdade de Expressão, Esgotamento Profissional e Falta de Reconhecimento. Desta forma, entende-se que os mais velhos sentem-se mais realizados profissionalmente, que

eles têm uma maior liberdade de expressão no ambiente de trabalho, ou seja, eles vivenciam mais prazer do que sofrimento no trabalho. No entanto, ao se observar os fatores de sofrimento notou-se que há uma correlação negativa entre os fatores e a faixa etária, ou seja, os indivíduos de menor idade percebem um maior esgotamento profissional e uma maior falta de reconhecimento e, sendo assim, eles vivenciam maior sofrimento do que prazer no trabalho. Dejours (1993/2004 apud Mendes, 2007) diz que uma fonte de vivência de prazer no trabalho é a mobilização subjetiva, identificada como um meio para lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas de defesa, uma vez que implica a resignificação do sofrimento, e não sua negação ou minimização. Diante dessa afirmação, infere-se que neste ambiente de trabalho os sujeitos que pertencem a uma faixa etária mais elevada conseguem resignificar melhor as vivências de sofrimento, através de uma mobilização subjetiva.

Quanto à relação das variáveis funcionais com as variáveis de prazer e sofrimento, a única relação significativa foi entre a variável “arma, quadro ou serviço” e o Fator Realização Profissional. Observou-se que os sujeitos das armas de infantaria, cavalaria e artilharia tendem a ser mais realizados profissionalmente do que os outros. Observa-se que estas são, entre os militares, qualificadas como armas mais operacionais, de combate propriamente dito. Entretanto, não é possível explicar se essa relação se dá por causa dessa qualificação.

Outro dado interessante das variáveis funcionais, é que a variável tempo de serviço não explicou significativamente nenhuma variável de prazer e também nenhuma variável de sofrimento, o que mostra que não é o tempo que o militar está no cargo que o faz conseguir a mobilização subjetiva e sim a idade propriamente dita.

Em relação às variáveis de contexto de trabalho, observou-se que o Fator Organização do Trabalho contribuiu significativamente para explicar apenas o Fator Esgotamento Profissional, uma das variáveis de sofrimento. Nota-se, ao se analisar as médias dos fatores de Contexto de Trabalho, que a média do Fator Organização de Trabalho é a mais alta entre os fatores, apesar de ser considerada crítica. Dejours (1987) definiu a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolve o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. Sendo assim, situações como pressão de prazos para cumprir tarefas, forte cobrança por

resultados, normas rígidas para organização das tarefas, fiscalização de desempenho, divisão entre quem planeja e quem executa e tarefas repetitivas podem estar contribuindo para o esgotamento profissional desses militares, sujeitos da pesquisa, proporcionando maiores vivências de sofrimento.

Quanto às outras duas variáveis de Contexto de Trabalho, apenas o Fator Relações Socioprofissionais contribuiu significativamente para a explicação das variáveis de Prazer e Sofrimento no Trabalho. Observou-se uma correlação negativa entre esse fator e as variáveis de prazer, “realização profissional e liberdade de expressão”, ou seja, quanto mais os sujeitos percebem que a autonomia é inexistente, que a distribuição de tarefas é injusta, que os funcionários são excluídos das decisões, que existem dificuldades de comunicação entre as chefias e os subordinados, que existem disputas profissionais no local de trabalho e que falta apoio das chefias para o desenvolvimento profissional, menos eles se sentem realizados profissionalmente, menos sentem liberdade de expressão, menos vivenciam o prazer no trabalho. De acordo com Ferreira e Mendes (2003), o prazer é considerado como ligado aos sentimentos de liberdade, quais sejam, o de pensar, falar e agir sobre o trabalho. Sendo assim, em uma instituição onde esses sentimentos não são possíveis em sua totalidade, observa-se maiores indicadores de sofrimento em relação aos indicadores de prazer, o que é confirmado ao se analisar os fatores de sofrimento, “esgotamento profissional e falta de reconhecimento”, e verificar que o Fator Relações Socioprofissionais também contribuiu significativamente para a explicação dessas variáveis. Nessa situação, quanto mais os sujeitos militares são capazes de perceber as relações socioprofissionais existentes dentro da instituição a qual estão inseridos, maior é o estresse, a insatisfação, a noção de sobrecarga, os sentimentos de falta de reconhecimento do esforço, falta de reconhecimento do desempenho, desvalorização e indignação. Ainda segundo Ferreira e Mendes (2003), o prazer é considerado como ligado aos sentimentos de realização, gratificação e orgulho, o que pode explicar as ocorrências de vivências negativas na instituição estudada, de acordo com os resultados dos respondentes.

Para finalizar, ressalta-se que o Fator Condições de Trabalho não contribuiu significativamente para a explicação das variáveis de Prazer e Sofrimento no Trabalho e, analisando a média do fator, observa-se que é a menor dentre as outras da variável Contexto de Trabalho, o que é positivo, tendo em vista que apesar do

ambiente ser rígido e de alto custo físico, cognitivo e social, não é um ambiente insalubre ou hostil.

## 6. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo identificar as relações entre o contexto de trabalho e o prazer e sofrimento no trabalho, segundo a percepção de sargentos de uma instituição militar. Diante de uma instituição que seus profissionais não têm os mesmos direitos que os outros trabalhadores brasileiros, que o trabalho não é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que exige um alto custo físico, cognitivo e social, havia uma preocupação inicial com a metodologia, tendo em vista que o modelo de pesquisa em psicodinâmica recomenda o contato direto com os trabalhadores, entrevistas. Havia uma preocupação com as escalas escolhidas, visto que elas ainda não tinham sido aplicadas num contexto de trabalho tão diferenciado e poderiam não refletir as vivências reais da instituição pesquisada, havia uma preocupação com os resultados, pois diante das características da profissão, neste trabalho apresentadas sobre a ótica do Exército Brasileiro (2007a), as possibilidades de vivências negativas eram altas.

Diante destas considerações, a pesquisa foi realizada num espaço de tempo de cinquenta e seis dias, nos quais foram enviados e recebidos os emails que continham o instrumento de coleta de dados. Ao se analisar os resultados, observou-se que os todos os fatores inseridos tiveram uma média crítica, que segundo Mendes e Ferreira (2007) significa uma situação limítrofe, preocupante, que requer providências a curto e médio prazo. No entanto, quando comparamos os resultados com as finalidades reais das instituições militares, garantia dos poderes constitucionais, garantia da lei e da ordem, segurança pública, policiamento ostensivo, preservação da ordem pública, prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento e defesa civil, infere-se que as situações cotidianas dessas instituições são limítrofes, são de estado de alerta, o que pode justificar a incidência dos resultados encontrados. Conforme Pereira (2003), a instituição explicita o seu perfil estratégico por meio das mensagens institucionais, neste caso hierarquia e disciplina. Mas também, mantém o movimento de oferecer e exigir a troca.

Vale ressaltar, que para a psicodinâmica, prazer e sofrimento são sentimentos dialéticos em que ambos coexistem havendo sempre a preponderância de um ou de outro (ROCHA, 2003). Em muitas situações, o importante não é a ocorrência de uma vivência positiva (prazer) ou negativa (sofrimento) e sim em como o sofrimento iminente pode ser transformado em prazer, pois assim ele pode trazer uma

contribuição que beneficia a formação da identidade, aumentando a resistência do indivíduo a uma desestabilização psíquica e somática.

É notório, de acordo com os resultados, que as vivências de prazer na instituição estudada foram maiores do que as vivências de sofrimento, entretanto, devido aos altos valores dos desvios padrões, infere-se que o sofrimento parece existir no fictício desses trabalhadores. Refletindo, ele transforma-se em um falso prazer. Se as condições de trabalho da instituição são propícias ao prazer, a autonomia de movimento nas atividades, nas tarefas repetitivas, na forte fiscalização do desempenho, à falta de liberdade para falar, discutir, criticar o modelo de organização de trabalho, são condições que existem efetivamente e para o trabalhador resta o sentimento de confusão e ambigüidade (PEREIRA, 2003).

Por mais que esse tipo de instituição seja pública, e muitas vezes a solução dos problemas não está nas mãos dos gestores diretos das organizações militares, para uma melhor organização do trabalho este deveria ser baseado na relação de confiança entre seus membros e os ambientes das tarefas podem ser modificados a fim de dificultar a monotonia na realização das mesmas. Sobre as condições de trabalho, melhorar a estrutura física, os equipamentos e os meios para realização das tarefas favoreceriam para maior qualidade do ambiente, entretanto, sabe-se que para tais é necessário um apoio financeiro que vem de uma estrutura muito maior que a instituição pesquisada. Quanto às relações socioprofissionais, tendo em vista que a população estudada representa a ligação entre o comando e os comandados, é importante a gestão participativa na tomada de decisões, visto que os respondentes estão mais próximos desses comandados. É fundamental que o canal de comunicação entre comando e subordinados seja aberto, pois assim é possível falar sobre o trabalho e negociar o que precisa. É importante também uma melhor distribuição das tarefas, não se devem priorizar sujeitos que bem cumprem os seus serviços, é necessário proporcionar a todos que cumpram com qualidade os seus afazeres.

Reconhecer o esforço pelo trabalho realizado e valorizar o trabalho realizado são características fundamentais a gestores que desejam a seus trabalhadores vivências positivas no trabalho. É através destes comportamentos que é possível a dinâmica do reconhecimento descrita pela psicodinâmica do trabalho.

Na instituição pesquisada, para se vivenciar o prazer em sua totalidade, seria necessário investir na criatividade dos sujeitos, continuar valorizando o coletivo,

verificar as situações que envolvem sentimento de estresse, indignação e insatisfação. Investigar porque a faixa etária está diretamente relacionada às vivências de sofrimento no trabalho.

Sobre a insatisfação, alguns respondentes manifestaram opiniões em suas respostas e nessas, relatavam que eles entendem o contexto de trabalho no qual estão inseridos, que eles conhecem as dificuldades e exigências. No entanto, há uma insatisfação pelos baixos índices salariais em detrimento do alto custo físico, cognitivo e social exigido. Conforme Mendes (2004), quando a cultura de uma instituição é centrada no controle e carente de adaptações, pode funcionar como um instrumento que serve aos interesses da racionalidade econômica, favorecendo a produção de patologias no comportamento. Tais patologias dependem das pressões que algumas culturas impõem ao trabalhador, levando-o a assumir um comportamento dito “normal” pelo que é prescrito, mas provavelmente, à custa de muito sofrimento em ter que se adaptar e se ajustar a determinados contextos. Diante do exposto, é necessário repensar a característica do cargo, as exigências para entrar no mesmo. O estudo mostrou que o perfil dos sargentos difere em muito do exigido. A maioria dos sujeitos pesquisados ultrapassou o grau de escolaridade para investidura no cargo, o que é um fator extremamente positivo para a instituição mas que não reflete uma preocupação da mesma.

Neste sentido, acredita-se que a importância deste estudo se dá na medida em que contribui para a elucidação da intersubjetividade do comportamento humano dentro das instituições militares. O que pode significar a harmonia entre o desejo do trabalhador e a realidade imposta.

Limitações devem ser relatadas, seja no trajeto da pesquisa, seja no referencial teórico que norteou a pesquisa.

A generalização das respostas não é possível para a população estudada diante da amostra pesquisada, que corresponde a apenas 1,02% do efetivo total.

O instrumento escolhido descreve muito bem as vivências, os sentimentos. No entanto, para uma real descoberta sobre esses seria necessário investir mais pontualmente, talvez em cada organização militar dessa grande instituição militar, de forma a saber quais são realmente as variáveis que controlam esses comportamentos, e seguir o modelo de pesquisa sugerido pela Psicodinâmica do Trabalho, com entrevistas, contato direto com os trabalhadores.



Indica-se para pesquisas futuras, que todas as instituições militares sejam pesquisadas, a fim de se traçar um perfil de vivências positivas e negativas vividas pelos militares brasileiros.

## REFERÊNCIAS

BRANT, Luiz Carlos; DIAS, Elizabeth Costa. Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, volume 20, número 4, p. 942-949, jul./ago. 2004.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL (1988). *Título V - Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas - Capítulo III - Da Segurança Pública - Art. 144*. Disponível em: [http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CF88/CF88\\_Ind.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CF88/CF88_Ind.html). Acesso em 24 out. 2007.

DAVID, Lamartine M. Lima. *Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: análise de suas relações em uma unidade do Exército*. 2005. 109 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação. Universidade de Brasília. 2005.

DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1980/1987.

DEJOURS, Cristophe. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, Cristophe, ABDOUCHELI, E. & JAYET, C; BETIOL, M.I.S. (coord). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

ESTATUTO DOS MILITARES (1980). *Título I – Generalidades – Capítulo I – Disposições Preliminares*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L6880.htm>. Acesso em 24 out. 2007.

EXÉRCITO BRASILEIRO (2007a). *Características da profissão militar*. Disponível em: <http://www.exercito.gov.br/02ingr/Profmili.htm>. Acesso em 17 out. 2007.

EXÉRCITO BRASILEIRO (2007b). *A carreira militar*. Disponível em: <http://www.exercito.gov.br/02ingr/Profmili.htm>. Acesso em 17 out. 2007.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de “mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*. Natal, volume 6, número 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. *Trabalho e riscos de adoecimento - o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir e FENAFISP, 2003.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis ocupacionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES, Lucinda Pimental. *História da Administração*. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/download/RD1605.pdf>. Acesso em 25 set. 2007.

GÜNTHER, Hartmut. Como elaborar um questionário. In: PASQUALI, Luiz (org.) *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM, p. 231-258, 1999.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. *Revista São Paulo em perspectiva*. São Paulo, volume 17, número 2, p. 102-108, 2003.

MARTINS, Soraya Rodrigues. Subjetividade e adoecimento por Dorts nos trabalhadores em um banco público em Santa Catarina. In: MENDES, Ana Magnólia (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 1ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia (2004). *Como a cultura organizacional contribui para a promoção de saúde no trabalho?* Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/materia.cfm?Id=40&Materia=67>. Acesso em 19 out. 2007.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 1ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário César. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – Itra: instrumento. In: MENDES, Ana Magnólia (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 1ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla Faria. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, Ana Magnólia, BORGES, Livia de Oliveira & FERREIRA, Mário César. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002, 234p.

MENDES, Ana Magnólia; TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Psico-USF*. São Paulo, volume 6, número 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.

MERLO, Álvaro R. Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça & CODO, Wanderley (orgs). *Saúde mental e trabalho: leituras*. 2ª Edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

PASQUALI, Luiz. *Psicometria: teoria e aplicações*. Brasília: Universidade de Brasília, 1997.

PEREIRA, Janice A. de Souza. *Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. 165 f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, 2003.

RICHARDSON, Roberto Jarry; PERES, José A. de Souza; WANDERLEY, José C. Vieira; CORREIA, Lindoya Martins; PERES, Maria de H. de Melo. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, Sandra R. Ayres. *“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. 2003. 180 f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, 2003.

SILVA, Rogério Rodrigues. O trabalho de líderes religiosos em organizações protestantes neopentecostal e tradicional. In: MENDES, Ana Magnólia (org). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 1ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2000.

## **APÊNDICE**

PESQUISA SOBRE CONTEXTO DE TRABALHO  
E PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Prezado(a) Companheiro(a),

O questionário anexo tem por objetivo identificar, de acordo com sua percepção, a organização, condições e relações sociais de trabalho e as vivências de prazer-sofrimento decorrentes do contexto e do custo de trabalho. Trata-se de pesquisa realizada no âmbito do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, sob a orientação do Prof. Msc. Antônio Isidro-Filho.

Peço sua colaboração no sentido de responder o questionário, analisando cuidadosamente cada item. Não é necessário identificar-se. Sua resposta é anônima, mas é essencial que ela reflita exatamente o seu modo de pensar. Não existem respostas certas ou erradas. Tudo que desejamos é conhecer a sua opinião.

Os resultados deste trabalho poderão auxiliar sua organização em suas ações de desenvolvimento profissional e gerencial, bem como na melhoria das relações interpessoais e desempenho no trabalho. Sua participação é muito importante!

Agradeço seu apoio, colocando-me à disposição nos telefones (61) 3415.7306 (RITEX 860.7306) / 9556.6895 ou e-mails [\*\*pesquisa.pst@gmail.com\*\*](mailto:pesquisa.pst@gmail.com) e [\*\*marcelrates@gmail.com\*\*](mailto:marcelrates@gmail.com) para qualquer esclarecimento que se fizer necessário.

Cordialmente,

Jean Marcel Pereira Rates  
Graduando em Psicologia

## **ANEXO**

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à **avaliação** que você faz do seu **contexto de trabalho**, então substitua o número por X.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

1	O ritmo de trabalho é excessivo.	1	2	3	4	5
2	As tarefas não estão claramente definidas.	1	2	3	4	5
3	As condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5
4	As tarefas são cumpridas com pressão de prazos.	1	2	3	4	5
5	Existe forte cobrança por resultados.	1	2	3	4	5
6	A autonomia é inexistente.	1	2	3	4	5
7	O ambiente físico é desconfortável.	1	2	3	4	5
8	As normas para execução das tarefas são rígidas.	1	2	3	4	5
9	A distribuição das tarefas é injusta.	1	2	3	4	5
10	Os funcionários são excluídos das decisões.	1	2	3	4	5
11	Existe muito barulho no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
12	Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5
13	Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.	1	2	3	4	5
14	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
15	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
16	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
17	Os resultados esperados estão fora da realidade.	1	2	3	4	5
18	Existem disputas profissionais no local de trabalho.	1	2	3	4	5
19	O posto/estação de trabalho é inadequado para realização de tarefas.	1	2	3	4	5
20	Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	1	2	3	4	5
21	Falta integração no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
22	A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	1	2	3	4	5
23	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	1	2	3	4	5
24	As tarefas são repetitivas.	1	2	3	4	5
25	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
26	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
27	As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas.	1	2	3	4	5
28	Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	1	2	3	4	5
29	As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	1	2	3	4	5
30	O material de consumo é insuficiente.	1	2	3	4	5
31	As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	1	2	3	4	5



**Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas, então substitua o número por X.**

0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis ou mais vezes

1	Liberdade com a chefia para negociar o que precisa.	0	1	2	3	4	5	6
2	Satisfação.	0	1	2	3	4	5	6
3	Esgotamento emocional.	0	1	2	3	4	5	6
4	Falta de reconhecimento do meu esforço.	0	1	2	3	4	5	6
5	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
6	Solidariedade entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
7	Motivação.	0	1	2	3	4	5	6
8	Estresse.	0	1	2	3	4	5	6
9	Falta de reconhecimento do meu desempenho.	0	1	2	3	4	5	6
10	Confiança entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
11	Orgulho pelo que faço.	0	1	2	3	4	5	6
12	Bem-estar.	0	1	2	3	4	5	6
13	Insatisfação.	0	1	2	3	4	5	6
14	Desvalorização.	0	1	2	3	4	5	6
15	Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
16	Realização profissional.	0	1	2	3	4	5	6
17	Sobrecarga.	0	1	2	3	4	5	6
18	Frustração.	0	1	2	3	4	5	6
19	Indignação.	0	1	2	3	4	5	6
20	Liberdade para usar a minha criatividade.	0	1	2	3	4	5	6
21	Valorização.	0	1	2	3	4	5	6
22	Insegurança.	0	1	2	3	4	5	6
23	Inutilidade.	0	1	2	3	4	5	6
24	Desqualificação.	0	1	2	3	4	5	6
25	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias.	0	1	2	3	4	5	6
26	Cooperação entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
27	Reconhecimento.	0	1	2	3	4	5	6
28	Medo.	0	1	2	3	4	5	6
29	Injustiça.	0	1	2	3	4	5	6
30	Identificação com as minhas tarefas.	0	1	2	3	4	5	6
31	Discriminação.	0	1	2	3	4	5	6
32	Gratificação pessoal com as minhas atividades.	0	1	2	3	4	5	6

---

**Por último, preencha os itens abaixo que auxiliarão na caracterização dos participantes da pesquisa (não coloque o seu nome). Nas questões abertas substitua o traço por palavras e nas questões fechadas marque X no meio dos parênteses.**

---

**1 – Idade:** \_\_\_\_\_

**2 – Tempo de serviço:** \_\_\_\_\_

**3 – Sexo:**

( ) masculino

( ) feminino

**4 – Graduação:**

( ) 3º Sargento

( ) 2º Sargento

( ) 1º Sargento

**5 – Arma, Quadro ou Serviço:**

( ) Infantaria

( ) Material Bélico

( ) Intendência

( ) Cavalaria

( ) Saúde

( ) Artilharia

( ) Engenharia

( ) Comunicações

**6 – Grau de escolaridade:**

( ) Ensino fundamental completo

( ) Especialista

( ) Ensino médio incompleto

( ) Mestrado

( ) Ensino médio completo

( ) Doutorado

( ) Superior incompleto

( ) Pós-doutorado

( ) Superior completo